



پیام مهر

نمبر پور ۱۳۸۵ - شماره ۴۴

ماهنامه آموزشی - اطلاع رسانی بانک کشاورزی



نمونه بانک کشاورزی

قدردانی از کارکنان



بانک کشاورزی

حامی صنعت شیلات و آبزیان



■ ارائه دهنده تسهیلات سرمایه‌ای (ارزی و ریالی) و سرمایه در گردش به منظور:

- تکثیر و پرورش میگو، ماهیان سردآبی، گرم آبی و تزئینی
- خرید بچه ماهی، بچه میگو، غذای آبزیان، مواد اولیه مورد نیاز کارخانجات عمل‌آوری و کنسروسازی
- پرورش آبزیان در قفس و سیستم‌های مدار بسته
- عمل‌آوری میگو و سایر آبزیان
- خرید کشتی صیادی و ابزار صید
- تولید کنسرو ماهی
- کارخانجات تولید پودر و تولید خوراک آبزیان و ...



پیام مهر / شهریور ۱۳۸۵ / شماره ۳۴

صاحب امتیاز:
بانک کشاورزی
مدیر مسؤول:
قاسم محمدی
سر دبیر:
مهندس منوچهر کریم زاده
مجری:
سرواسان هنر

همکاران این شماره:

الهام خرمی / سید مهدی موسوی / مرضیه حسینی / نسیم سلطان بیگی
ویدا عبداللهی / فواد شمس / آرش روشنگر

نشانی دفتر نشریه:

تهران / بزرگراه جلال آل احمد / نبش خیابان شهر آر / ساختمان بانک کشاورزی
طبقه اول / اداره کل روابط عمومی / تلفن: ۸۸۲۸۹۳۵۹

پست الکترونیک:

payamemehr@agri-bank.com

نشانی وب سایت:

www.agri-bank.ir

صندوق پستی:

۱۴۴۵۸۸۳۴۴۳

۴ سرمقاله

۲۷ شهریور ماه روز شعر و ادب فارسی

گزارش

گزارشی از مراسم تقدیر از کارکنان نمونه بانک کشاورزی
گزارشی از جلسه شورای هماهنگی روابط عمومی بانکها

۹-۲۱ اخبار

مقاله

مقایسه وضعیت تجهیز منابع مردمی در بانک کشاورزی و نظام بانکی (۲۷-۲۲)
تقویت فرهنگ صرفه جویی در کارکنان (۲۹-۲۸)
چگونه مدیری کارآمد باشیم؟ (۳۰)
۴ نکته از مدیریت مشارکت جوی مؤثر (۳۱)
رضایتمندی شغلی کارکنان (۳۵-۳۲)
نقش انسان سالم در توسعه پایدار (۳۸-۳۶)
آشنایی با زیست فناوری (۳۷)
ویتامینها (۴۳-۴۵)
عوامل استرس زا در محیط کار (۴۹-۵۱)

گفت و گو

گفت و گو با کارشناسان اداره نظارت و طرح تکریم ارباب رجوع (۴۲-۴۱)
گفت و گو با دکتر غلامرضا محمودی، عضو هیئت مدیره دانشگاه آزاد اسلامی (۴۸-۴۶)

۵۲ پیروزمندان

۵۹ تشویق شدگان

۶۲ نورسیدگان

۶۲ پیوندتان مبارک

۲۷ شهریور ماه روز شعر و ادب فارسی

به نام شاعر غزل سرای بانک کشاورزی

غزل‌هایش را در صدر غزل معاصر فارسی جای می‌دهند و آذر زبان‌ها منظومه «حیدر بابا سلام» او را اوج زبان آذری می‌دانند. شهریار در انواع شعر نمونه‌های درخور ستایشی به یادگار گذاشته است. به عنوان نمونه شعر احساس برانگیز «در جست و جوی پدر»، که از نظر تان می‌گذرد، تسلط این شاعر گرانقدر را در «قطعه‌سرای» به نمایش می‌گذارد. روانش شاد و یادش گرامی باد!

بیست و هفتم شهریور ماه، روز شعر و ادب فارسی و روز بزرگداشت استاد سید محمد حسین شهریار است.

شاعری که خانواده معظم بانک کشاورزی از اینکه شهریار سی سال از عمر پر برکت خود را در این بانک خدمت کرده است به خود می‌بالد و ملت ادب دوست ایران نام و هنر او را در چنین روزی ارج می‌نهند. شاعری که در میان مردم از محبوبیت بسیاری برخوردار است و فارسی‌زبانان برخی از

در مشت گرفته مچ دست پسرم را
این کله پوک و سر و مغز پکره را
کوهی است که خواهد بشکند کمرم را
چون شد که شکستند چین بال و پرم را
تسکین دهم آلام دل جان به سرم را
تکرار کنم درس سنین صغرم را
زان منظره باری بنوازد نظرم را
کان گهرم یابم و مهد هنرم را
از قلعه سیمرغ ستانم سپرم را
می‌رفتم و مشغول جویدن جگرم را
باز آورد آن لذت شیر و شکر را
از آتش دل باقی برق و شررم را
اخطار کنان منزل خوف و خطرم را
یعنی نرنی در که نیابی اثرم را
جز سرزنش عمر هبا و هدرم را
کی پاس مرا دارد زین پس پسرم را
یک در نگشاید که بپرسد خبرم را
تا شرح دهم قصه سیر و سفرم را
پنهان که نبیند پسرم چشم ترم را
طفلیم دهند و سر پر شور و شررم را
چشم صغرم را و نقوش و صورم را
ارواح گرفتند همه دور و برم را
هم چشم دل کورم و هم گوش کرم را
از جمله «حبيب» و رفقای دگرم را
این یک سفرم پرسدوان یک حضرم را
و آن زمزمه صبح و دعای سحرم را
بستند به صد دایره راه گذرم را
بر سینه دیوار در خانه سرم را
درغیبت من عائله در به درم را
تا باز دهم شرح قضا و قدرم را
کز حق طلبد فرصت صبر و ظفرم را
کز دل بزدود آن همه زنگ و کدرم را
گفتم پسرم بوی صفای پدرم را

دل‌تنگ غروبی خفه بیرون زدم از در
یارب به چه سنگی زدم از دست غریبی
هم در وطنم بار غریبی به سر دوش
من مرغ خوش‌آواز و همه عمر به پرواز
رفتم که به کوی پدر و مسکن مألوف
گفتم به سر راه همان خانه و مکتب
گر خود نتوانست زدودن غم از دل
کانون پدر جویم و گهواره مادر
تا قصه روین تنی و تیر پرانی است
با یاد طفولیت و نشخوار جوانی
پیچیدم از آن کوچه مانوس که در کام
افسوس که کانون پدر نیز فرو کشت
چون بقعه اموات فضایی همه خاموش
درها همه بسته است و به رخ گرد نشسته
در گرد و غبار سر آن کوی نخواندم
مهدی که نه پاس پدرم داشته‌زین پیش
ای داد که از آن همه یار و سر و همسر
یک بچه همسایه ندیدم به سر کوی
اشکم به رخ از دیده روان بود و لیکن
می‌خواستم این شیب و شبابم بستانند
چشم خردم را ببرند و به من آرند
کم کم همه را در نظر آوردم و ناگاه
گویی پی دیدار عزیزان بگشودند
یکجا همه گمشدگان یافته بودم
این‌خنده وصلش به لب آن‌گریه هجران
این ورد شبنم خواهد و نالیدن شبگیر
تا خود به تقلا به در خانه کشاندم
یک‌باره قرار از کف من رفت و نهادم
صوت پدرم بود که می‌گفت چه کردی؟
حرفم به زبان بود ولی سکسکه نگذاشت
فی‌الجمله شدم ملتمس از در به دعایی
اشکم به طواف کعبه چنان گرم
ناگه پسرم گفت چه می‌خواهی از این در

در جست و جوی پدر





در مراسم تقدیر از کارکنان نمونه
بانک کشاورزی در جشنواره شهید رجایی
تأکید شد:

انتخابی برای خدمت رسانی به مردم



به مناسبت هفته دولت و با هدف توسعه و ترویج فرهنگ و رفتار مطلوب سازمانی در جهت کمک به بهبود نظام مدیریت اجرایی، کارمندان نمونه بانک کشاورزی در نهمین جشنواره شهید رجایی معرفی شده و مورد تقدیر قرار گرفتند. در این جشنواره ۲۸۳ نفر از کارکنان نمونه در سطوح ملی، استانی و از ۴۱ نفر از این برگزیدگان به عنوان نمونه در هفتم و هشتم شهریور ماه سال جاری تقدیر شد.

دکتر سید حسن نور بخش در این مراسم با بیان اینکه شهیدان رجایی و باهنر آبندر عظمت دارند که ما امروز از شهدا تشکر هم شاد هستیم و آن را جشن می‌گیریم، از شهدای دولت به عنوان افرادی یاد کرد که درس عشق به کارکنان دولت جمهوری اسلامی ایران دادند. وی در ادامه با اشاره به اینکه تمامی کارکنان بانک کشاورزی نمونه هستند، از انتخاب این افراد به عنوان افرادی که تنها به عنوان حجم نمونه به عنوان برگزیده انتخاب شده‌اند نام برد و افزود: «کارکنان بانک کشاورزی باید در راستای اهدافی که ائمه برای ما روشن کرده‌اند، گام بردارند و به دنبال رضایت امام زمان باشند.»

مدیر عامل بانک کشاورزی در بخش دیگری از سخنانش با اظهار امیدواری نسبت به اینکه همواره چهره کارکنان بانک را با نشاط ببیند، به الگو برداری از افرادی که مطابق با ضوابط جشنواره شهید رجایی برگزیده شده‌اند، تأکید کرد.

آقای رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی، نیز در این مراسم با ارائه





زنگنه، مدیریت ستادی استان همدان؛ محمد علی پرهیزکار، مدیریت ستادی استان خراسان شمالی؛ خلیل عبدالهی، مدیریت ستادی استان کردستان؛ مجتبی امیر لطیفی، مدیریت استان گلستان؛ ایرج کاویانی، اداره کل بازاریابی و تجهیز منابع؛ علیرضا طاهری، اداره کل آمار بانکی و اطلاعات مشتریان؛ جبار محمدی، مرکز توسعه مدیریت و تحول سازمانی؛ مصیب رضا خانلو، اداره کل خزانه اداری؛ مهدی خسروی طبرستانی، شعبه مرکزی؛ حسین مریخی، اداره کل اعتبارات و هدایت سرمایه گذاری؛ غلام رضا باقرزاده، اداره کل اعتبارات و هدایت سرمایه گذاری؛ حسین نقی لو، اداره کل مدیریت بانکداری الکترونیک؛ فاطمه مرید مشتاقی، اداره کل خدمات کارت؛ محمد تقی جمشیدی، مرکز تحقیقات اقتصادی؛ مسعود کوهستانی، اداره کل نظارت و امور شعب؛ مسعود طاهری، اداره کل بازرسی و حسابرسی؛ بهمن ذبیحی سامانی، معاونت مستقل پرداخت های داخلی؛ گوهردارابیان، معاونت مستقل بهداشت و درمان؛ علی شفیعی، اداره کل خدمات پشتیبانی و رفاهی؛ علی مردانی، اداره کل مهندسی ساختمان و تأسیسات؛ اکبر صالحی، اداره کل آموزش و بهبود مدیریت؛ محمد تقی کرباشی، صندوق کمک به خسارت دیدگان کشاورزی؛ علی مراد پاشا، دفتر مرکزی حراست؛ همارضا خانی، معاونت مستقل امور شرکتها خدایار سعید پناه، اداره کل خدمات مدیریت؛ محسن شفیعی، اداره رایانه و ارتباطات داده ای؛ لیلابیطرف، صندوق بیمه محصولات کشاورزی.

گفتنی است در این مراسم که با حضور مدیرعامل بانک، اعضای هیئت مدیره و رؤسای ادارات برگزار شد برنامه های شاد و مفرحی نیز برگزار گردید که موجبات انبساط خاطر کارکنان بانک را فراهم آورد.

گزارشی از نحوه انتخاب کارکنان نمونه، انتخاب این افراد را انتخاب اصلح از بین صالحین عنوان کرد و افزود: «این انتخاب در جهت نهضت خدمت رسانی به مردم و تکریم ارباب رجوع و برای ایجاد رقابت در میان کارکنان بانک صورت گرفته است.»

وی با اشاره به اینکه معیارهای برگزیده شدن کارکنان نمونه را سازمان مدیریت و برنامه ریزی تعیین می کند، از معرفی ۳۵ نفر از کارکنان بانک کشاورزی به جشنواره شهید رجایی خبر داد و افزود: «از میان افراد برگزیده، ۱ نفر کارمند نمونه ملی و مابقی نیز کارمند نمونه دستگاهی شده اند و از ۱۷ نفر نیز به نمایندگی از کارکنان شعب بانک در استان های کشور تجلیل به عمل می آید.» در ادامه این مراسم مهدی جهان نجاتی به عنوان کارمند نمونه ملی معرفی و از خدمات و شایستگی های وی از سوی مدیرعامل بانک کشاورزی تقدیر به عمل آمد.

اسامی و محل خدمت کارکنان نمونه بانک کشاورزی که در سطح دستگاهی برگزیده شده اند به قرار زیر است: محمد قائمیان، مدیریت امور سرمایه گذاری و اعتبارات؛ عباس عرب نیا، مدیریت ستادی استان خراسان جنوبی؛ یوسفعلی سلاجقه، مدیریت ستادی استان سیستان و بلوچستان؛ نظر مرادی، اداره کل امور کارکنان؛ فرشته ایزد یار، اداره کل امور مالی؛ سکینه فرهادیان عسگر آبادی، شعبه نور آباد استان لرستان؛ عباس عبدالهی، مدیریت ستادی استان کردستان؛ هدیه تفرشیان، شعبه بلوار سجاد مشهد استان خراسان رضوی؛ حمید طاحونه، دفتر حوزه مدیرعامل؛ محمد ناصر امین پور، شعبه شهید بهشتی استان تهران؛ مهدی شمس المعالی، شعبه کرمان؛ جواد صمدی، حراست استان اردبیل؛ عباس



در جلسه شورای هماهنگی
روابط عمومی بانک‌ها به میزبانی
بانک کشاورزی صورت گرفت



بحث و بررسی پیرامون نظام جامع اطلاع رسانی بانک‌ها



شورای هماهنگی روابط عمومی بانک‌ها، ششم شهریور به میزبانی بانک کشاورزی و در حوزه مدیریت عامل بانک تشکیل جلسه داد.

دکتر سید حسن نور بخش، مدیر عامل بانک کشاورزی، در ابتدای این جلسه با بیان اینکه سخن گفتن در میان مدیران روابط عمومی کاری سخت و دشوار است، به بیان نظرات خود در خصوص اهمیت بحث روابط عمومی در بانک‌های عامل دولتی پرداخت.

اصل پاسخگویی دانست و در ادامه افزود: چنانچه واحد های روابط عمومی در بانکها به این اصل به نحو شایسته پاسخ گویند، هیچ فردی ناراضی از شعب بانکها بیرون نخواهد رفت.

محمدی نقش واحد روابط عمومی در بانکها را حساس تر از سایر ارگانها برشمرد و در همین زمینه گفت: از آنجا که ما در بانکها به صورت چهره به چهره و نزدیک با مشتریانمان روبرو هستیم، نقش روابط عمومی حساس است و به همین منظور ما باید با آموزش های بهینه، کارکنان بانک ها را در این خصوص

تجهیز نماییم. وی از تکریم ارباب رجوع و مشتری مداری به عنوان اصول جدایی ناپذیر شبکه بانکی کشور نام برد و از شورای هماهنگی روابط عمومی بانکها خواست تا با مدنظر قراردادن این اصول، زمینه های پیاده شدن یک روابط عمومی ایده آل را در سازمان خود فراهم کنند. محمدی در پایان سخنانش با ابراز امیدواری نسبت به تداوم برگزاری جلسات شورای هماهنگی روابط عمومی بانکها، برگزاری این جلسات را نقطه عطفی در تاریخ فعالیت روابط عمومی در بانکها دانست.

در ادامه این جلسه بحث قرار گیری صنایع دستی و به طور مشخص فرش دستباف در جوایز قرض الحسنه مطرح گردید و قرار بر این شد که این موضوع در کمیسیون های تخصصی مورد بررسی قرار بگیرد و مواضع کارشناسی به اتحادیه صنایع دستی ارائه شود؛ هم چنین شرح وظایف کمیسیون هماهنگی روابط عمومی بانکها ارائه گردید و تصمیم بر آن شد تا برای جلسه آینده وظایف رئیس، دبیر و دبیرخانه و آئین نامه های تفصیلی مورد بررسی قرار گرفته و برای اعضای شورا بازگو شود.

بحث پیرامون نظام جامع اطلاع رسانی بانکها نیز مورد دیگری بود که در این جلسه مورد بررسی قرار گرفت و مقرر گردید که با دید توسعه ای و وحدت رویه ای به این موضوع نگریند. لازم به ذکر است در این جلسه مدیران روابط عمومی بانکهای سپه، توسعه صادرات، ملت، ملی، صادرات، صنعت و معدن، و تجارت به همراه معاونان روابط عمومی بانک کشاورزی شرکت داشتند.



دکتر نور بخش با اشاره به اینکه نفس وجود این شورا خیری است که بانکها از آن بهره مند شده اند، افزود: به عقیده من از آنجایی که میزان رقابت بانکهای دولتی در مقابل همکاری های مشترکمان در حد صفر است، وجود این شورا می تواند در رسیدن بانکهای عامل دولتی به یک تعامل مفید و سازنده بسیار مستمتر عمل نماید.

وی در ادامه با تأکید بر اینکه باید تعامل بانکها در زمینه های مختلف متین و یکدست باشد، گفت: از آنجایی که فضا برای کارکردن مهیا ست، پس بیایید که کارهایمان را غنی تر و علمی تر به انجام برسانیم و از مردم نیز بخواهیم که سپرده هایشان را نزد بانکها به امانت بگذارند حال اینکه در کدام بانک می خواهند سپرده گذاری کنند در مرحله بعدی اهمیت قرار دارد.

دکتر نور بخش در بخش دیگری از سخنانش با اشاره به اینکه فساد عارضه توسعه اقتصادی است، از دولتمردان کشور به عنوان افرادی یاد کرد که باید بیش از هر فرد دیگری از فساد به دور باشند. قاسم محمدی، مشاور عالی و مدیر امور حوزه مدیر عامل و سرپرست اداره کل روابط عمومی با اشاره به برگزاری هر دو هفته یک بار این جلسه، خواستار وحدت رویه در عملکرد روابط عمومی بانکهای عامل دولتی در زمینه های مختلف شد و افزود: امروز دیگر فردی نباید کارش در روابط عمومی زمین بماند و ما در شورای هماهنگی باید با اتخاذ تدابیر لازم، زمینه عملکرد واحد مدیریت های تحت نفوذمان را فراهم بیاوریم.

رئیس کمیته هماهنگی روابط عمومی بانکها با اشاره به فلسفه تشکیل روابط عمومی ها، هدف از تشکیل این نهاد و حرفه را

قزوین



از سوی بانک کشاورزی برگزار شد جشن برداشت گندم در قزوین

به شکرانه الطاف خداوند و به مناسبت پایان برداشت محصول گندم، جشن برداشت گندم با همت مدیریت ستادی بانک کشاورزی در استان قزوین برگزار شد. به گزارش مدیریت ستادی بانک در استان، در مراسمی که به همت بانک کشاورزی، استانداری و سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین

اول شهریورماه با حضور نماینده ولی فقیه، استاندار، رئیس سازمان جهاد کشاورزی، مدیر ستادی بانک کشاورزی و جمعی دیگر از مقامات محلی این استان برگزار شد، مدیر ستادی بانک در استان قزوین با ارائه گزارشی از وضعیت پرداخت های بانکی در بخش کشاورزی و همچنین وضعیت مناسب برداشت گندم، سیاست اصلی بانک کشاورزی را حمایت مالی از این بخش اعلام کرد.

در ادامه این مراسم، مهندس نصری استاندار قزوین، ضمن تقدیر و تشکر از برگزاری جشن خاطر نشان کرد: تنها با حفظ وحدت و همدلی می توان برای رشد و توسعه و رفع فقر در کشور اقدام کرد. وی با اشاره به موقعیت و ظرفیت های کشاورزی این استان گفت: با توجه به اینکه ۲/۴ درصد اراضی کشاورزی کشور در این استان است، متأسفانه استفاده مناسبی از این اراضی نمی شود.

آقای نصری اضافه کرد: برای دستیابی به توسعه پایدار باید صنعت رادر خدمت بخش کشاورزی گرفته و به عنوان بخش اصلی توسعه و مولد اشتغال مورد توجه قرار دهیم.

معاون برنامه ریزی و اداری مالی استانداری قزوین نیز در این جشن توجه به بازسازی صنایع، ایجاد صنایع پشتیبانی کشاورزی، توجه به استعدادها و بالابردن بهره وری در این بخش را از اولویت برنامه های این استان دانست.

در مقایسه با
سایر بانک ها ابراز شد:

موقعیت برتر خدمت رسانی بانک کشاورزی در خراسان شمالی

مراسم که طی چند مرحله در محل شعب شهرستانهای آشنخانه، اسفراین، جاجرم و ۱۵ خرداد بجنورد برگزار شد، مدیر ستادی استان مهندس حسن آبادی به طرح اهداف بانک از انجام قرعه کشی در کشور، نقش مؤثر مردم در اعتلا و تجهیز منابع سیستم بانکی، موقعیت برتر خدمت رسانی بانک کشاورزی بین سایر بانکهای استان پرداخت.



در ادامه اعلام جوایز قرعه کشی مرحله دوم حسابهای قرض الحسنه سال ۱۳۸۴ و تخصیص ۴ جایزه ۲۰۰ میلیون ریالی به برندگان برتر این استان، مدیریت خراسان شمالی به منظور تبیین اهداف بانک، سیاستها و رویکرد جدید اقدام به برگزاری مراسم اهدای جوایز نمود.

به گزارش مدیریت بانک در استان خراسان شمالی در این

مراسم تودیع و معارفه مدیر شعب بانک کشاورزی استان قم، ۴ شهریور با حضور حجت الاسلام والمسلمین آشتیانی نماینده مردم قم در مجلس شورای اسلامی، مهندس محمد تقی پاکزاد عضو هیئت مدیره، قاسم محمدی مشاور عالی و مدیر امور حوزه مدیرعامل و سرپرست اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی، مسئولین و مدیران استان در محل مدیریت بانک در استان قم برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی و اطلاع رسانی در این مراسم مهندس پاکزاد، عضو هیئت مدیره، ضمن تبریک فرارسیدن هفته دولت، به رسالت و وظیفه بانک کشاورزی اشاره کرد و افزود: با توجه به گستردگی کار در بانک کشاورزی و همچنین حمایت‌های دولت از بخش کشاورزی امید است با فرصت‌های خدمتی جدید، بانک کشاورزی بتواند در راستای رسالت خود در مقابل نظام مقدس جمهوری اسلامی و مردم شریف ایران به خصوص کشاورزان عزیز دین خود را به خوبی ادا نماید.

وی همچنین با اشاره به منابع مالی بانک‌های کشور گفت: با توجه به پتانسیل‌های بسیار بالا در بخش کشاورزی و نظر به اینکه بانک کشاورزی بزرگترین تأمین کننده مالی بخش کشاورزی است منابع مالی موجود در بانک کفایت این بخش را نمی‌کند و این امر مسئولیت بانک را از چند جهت اضافه می‌کند و باید تلاش کرد با اولویت بندی و کارشناسی صحیح طرح‌ها و همچنین وصول مطالبات و نظارت دقیق بر پرداخت تسهیلات، منابع مالی بانک را به طور صحیح مدیریت نمود و این کمبود منابع را جبران کرد تا بتوان پاسخگوی نیاز بخش کشاورزی بود.

وی در پایان سخنان خود ضمن تقدیر و تشکر از مدیر سابق استان، مهندس محسن صفدری را به عنوان مدیر جدید شعب بانک در استان معرفی نمود و برای ایشان آرزوی موفقیت کرد. لازم به ذکر است در این مراسم با اهدای هدایایی از مدیر سابق استان تجلیل و قدردانی به عمل آمد.

قم



با حضور مهندس پاکزاد

مراسم معارفه مدیر ستادی بانک در استان قم برگزار شد

همزمان با اعیاد شعبانیه

باجه میدان رازی و رامین افتتاح شد

گسترش شعب بانک کشاورزی در روستاها و مناطق کشور به اهداف و برنامه های دولت نهم در مورد توسعه روستاییان اشاره نمود و به معرفی طرح ها و خدمات بانک کشاورزی منطبق بر اصول و مقررات بانکداری بدون ربا پرداخت. لازم به ذکر است در همان روز اول افتتاح، شعبه میدان رازی و رامین با استقبال بی سابقه مردم برای افتتاح حساب قرض الحسنه روبه رو گردید.

تهران



باجه میدان رازی و رامین با حضور مدیر سازمان جهاد کشاورزی شهرستان ورامین و مسئولین و مقامات محلی افتتاح شد. به گزارش مدیریت شعب در استان، مدیریت استان تهران سی و دومین شعبه تحت سرپرستی خود را همزمان با اعیاد شعبانیه و در هفته بانکداری اسلامی به منظور خدمت رسانی بهتر به مردم شهرستان ورامین پانزدهم شهریور ماه سال جاری، افتتاح نمود. در این مراسم مهندس فرقانی، مدیر شعب بانک در استان، با اشاره به توسعه و

تقویم

در پنج ماهه نخست سال جاری صورت گرفت؛ پرداخت چهارده و نیم تریلیون ریال تسهیلات به مشتریان

۶۱۹ فقره شامل تسهیلات تا سقف پنج میلیون ریالی، ۹۱ هزار و ۲۴۶ فقره تسهیلات پنج تا ۱۰ میلیون ریالی، ۸۰ هزار و ۸۸۱ فقره تسهیلات ۱۰ تا ۲۰ میلیون ریالی، ۹۲ هزار و ۳۶۸ فقره تسهیلات ۲۰ تا ۵۰ میلیون ریالی و ۳۰ هزار و ۶۸۵ فقره تسهیلات ۵۰ تا ۱۰۰ میلیون ریالی بوده است. بانک کشاورزی همچنین ارزش ۲۴ میلیون و ۵۰۵ هزار و ۳۸ فقره انواع سپرده‌های مشتریان نزد این بانک را تا پایان مرداد ماه سال، ۵۸ تریلیون و ۷۸۱ میلیارد و ۸۹۸ میلیون ریال اعلام کرده است.

بانک کشاورزی در پنج ماهه نخست سال جاری ۱۴ تریلیون و ۵۲۱ میلیارد و ۸۹۹ میلیون ریال تسهیلات به مشتریان خود پرداخت کرد. به گزارش روابط عمومی و اطلاع رسانی این میزان تسهیلات در قالب طرح‌های قرض الحسنه، زنان سرپرست خانوار، فروش اقساطی، سلف، جعاله، مضاربه، مشارکت مدنی و اجاره به شرط تملیک و خرید دین در ۴۶۲ هزار و ۷۰۲ فقره تسهیلات پرداخت شده است. بر این اساس، از مجموع تعداد تسهیلات پرداختی بانک، ۱۵۱ هزار و

به میزبانی
بانک کشاورزی صورت گرفت؛

برگزاری جلسه کمیسیون هماهنگی بانک‌های استان بوشهر

سرپرست مدیریت شعب بانک در استان، ضمن اشاره به برگزاری این جلسات و طرح مشکلات بانک‌های استان در آن، اظهار امیدواری نمود که برگزاری این جلسات راه حل مناسبی جهت برطرف کردن مشکلات بیابد.



یکصد و بیست و نهمین جلسه کمیسیون هماهنگی بانک‌های استان بوشهر در تاریخ بیستم شهریور ماه به میزبانی مدیریت بانک کشاورزی استان برگزار شد. به گزارش مدیریت شعب در استان بوشهر آقای علیمردانی،

در مشهد برگزار شد

برگزاری دوره آموزشی مقدماتی در مشهد مقدس

صندوق بیمه محصولات کشاورزی سخترانی مبسوطی در خصوص بیمه محصولات کشاورزی ایراد نمود. همچنین در مراسم افتتاحیه این دوره آموزشی که دکتر دستور، رئیس سازمان دامپزشکی خراسان رضوی؛ مهندس شالفروشان، کارشناس هماهنگ کننده بیمه محصولات کشاورزی سازمان جهاد کشاورزی استان، و مهندس برادران مدیر فنی حوزه ۲ استان حضور داشتند، برنامه سخترانی و طرح دیدگاهها برگزار شد که مورد استقبال حاضرین قرار گرفت.

دومین دوره آموزشی مقدماتی کارگزاران صندوق بیمه محصولات کشاورزی با حضور ۹۰ نفر از کارگزاران بخش خصوصی در سه گروه زراعت، باغات و دام، چهارم و پنجم شهریور ماه در مرکز آموزش شهید رضوی سازمان جهاد کشاورزی خراسان رضوی برگزار شد. به گزارش مدیریت شعب در خراسان رضوی در ابتدای این دوره آموزشی که با سخنرانی مهندس عدالتیان، مدیر گروه خدمات بیمه ای استان خراسان رضوی آغاز شد، مهندس خسته، عضو هیئت مدیره

خراسان رضوی

تشریح

ارائه دستاوردهای بانک کشاورزی در نمایشگاه عملکرد وزارت امور اقتصادی و دارایی



مدیر عامل بانک کشاورزی با کشاورزان و تولید کنندگان بخش کشاورزی در جهت حل مسائل و مشکلات آنان، بیان طرحها و خدمات متعدد و متنوع بانک از جمله خدمات گسترده بانکداری الکترونیک و طرح های زنان و خدمات اعتباری ارزی که مورد توجه بازدید کنندگان قرار گرفت.

لازم به ذکر است در طول برگزاری این نمایشگاه، غرفه بانک کشاورزی مورد بازدید و بازدید امور اقتصادی و دارایی، مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره بانک های کشور نیز قرار گرفت.

همزمان با گرامیداشت هفته دولت و در راستای ارائه عملکرد و دستاوردهای یکساله دولت نهم، نمایشگاه دستاوردهای مجموعه وزارت امور اقتصادی و دارایی در محل ساختمان مرکزی وزارتخانه برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی، بانک کشاورزی نیز با برپایی غرفه ای به ارائه دستاوردها و بیان عملکرد خود در خصوص بخشودگی ۶ درصد جرایم وجه التزام بدهی بخش کشاورزی و تأثیرات مثبت آن، نقش مهم بانک در اعطای تسهیلات به طرح های کوچک زود بازده (SME) و ایجاد اشتغال در این زمینه، برگزاری جلسات ملاقات مردمی



علاقه مندان قرار داد.

شایان ذکر است در اولین روز آغاز به کار این نمایشگاه، استاندار قم در غرفه بانک کشاورزی حضور یافت و از عملکرد بانک کشاورزی استان خصوصاً به جهت جذب و پرداخت تسهیلات به بنگاههای اقتصادی زود بازده و کار آفرین تشکر و قدردانی نمود.

قم

به مناسبت هفته دولت و
با حضور بانک کشاورزی

جلوه های خدمت در استان قم به نمایش گذاشته شد

همزمان با فرارسیدن هفته دولت نمایشگاهی با عنوان جلوه های خدمت و با هدف ارائه عملکرد دستاوردهای یکساله دستگاههای اجرایی در محل دائمی نمایشگاههای استان قم افتتاح شد.

به گزارش مدیریت شعب در استان قم، مدیریت بانک کشاورزی استان با اختصاص و ایجاد یک غرفه در این نمایشگاه عملکرد خود را در دو بخش کشاورزی و حمایت های مالی از این بخش در معرض دید

چهار محال و بختیاری



از سوی استاندار و برای موفقیت در جشنواره شهید رجایی صورت گرفت؛ تقدیر از مدیریت شعب بانک در چهار محال و بختیاری

دستگاههای اجرایی دانست و بر ادامه راه آن شهیدان تأکید کرد. سپس به پاس قدردانی از زحمات کارکنان بانک کشاورزی استان و کسب رتبه اول به عنوان دستگاه برتر از جایی عملکرد تحول اداری، تندیس یادبود نهمین جشنواره شهید رجایی و لوح تقدیر از سوی استاندار استان ورئیس نهمین جشنواره شهید رجایی به مهندس اسفندیاری، مدیر ستادی بانک در استان اعطا گردید.

در نهمین جشنواره شهید رجایی از بانک کشاورزی استان چهار محال و بختیاری به عنوان دستگاه برتر تقدیر و تشکر به عمل آمد.

به گزارش مدیریت شعب چهار محال و بختیاری رییس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان چهار محال و بختیاری در این مراسم هدف از برگزاری جشنواره را گرامی داشت یاد و خاطره شهیدان رجایی و باهنر و تجلیل از خدمات

کسب مقام اول تیم والیبال بانک کشاورزی در المپیاد شبکه بانکی کشور

بر اساس این گزارش، در دیگر رقابت ها در رشته دو میدانی شرکت کنندگان در ۶ رده سنی تیم های بانک ملی، بانک کشاورزی و بانک مرکزی به ترتیب مقامهای اول تا سوم را به خود اختصاص دادند. این گزارش می افزاید در ادامه این مسابقات، رقابت تیم های شرکت کننده در رشته های فوتبال، آمادگی جسمانی، شطرنج ادامه یافت و در رشته آمادگی جسمانی بانوان تیم های بانک مرکزی مقام اول، بانک ملت مقام دوم، و بانک کشاورزی مقام سوم این رقابتها را کسب کردند.

تیم والیبال بانک کشاورزی در چهارمین دوره مسابقات المپیاد شبکه بانکی کشور در رده آقایان، مقام اول این رقابت ها را کسب کرد. به گزارش کمیته ورزش، این مسابقات که در رشته های مختلف ورزشی و با حضور تیم های شرکت کننده از بانکهای کشور از روز ۲۴ مرداد ماه سال جاری در تهران برگزار شد، در رشته ورزشی والیبال آقایان بانک های کشاورزی، ملت و تجارت به ترتیب مقامهای اول تا سوم این دوره از رقابت ها را کسب کردند.

با حضور مدیر عامل بانک کشاورزی صورت گرفت

معارفۀ مدیر کل

دفتر حراست بانک کشاورزی

سایر زیر سیستمها در راستای تحقق اهداف سازمان یاد نمود و از آن به عنوان چشم مدیر و سازمان نام برد. مدیر عامل بانک ضمن معرفی مدیر کل دفتر حراست و برشمردن خصوصیات علمی و شخصیتی وی، اظهار امیدواری کرد که با حضور ایشان شاهد پیشرفت در این حوزه باشیم. لازم به ذکر است مدیر کل جدید حراست در این مراسم دیدگاهها و نظرات خود در خصوص رسالت حراست و همکاری نزدیک این واحد با مدیر و مجموعه سازمان را مطرح نمود.



مراسم معارفه مدیر کل دفتر مرکزی حراست بانک با حضور دکتر سید حسن نور بخش مدیر عامل بانک کشاورزی، قاسم محمدی مشاور عالی و مدیر امور حوزه مدیر عامل، برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی و اطلاع رسانی در این مراسم که در سالن اجتماعات مرکز آموزش شهید فروغی مشهد برگزار شد، دکتر نوربخش در سخنان مبسوطی به لزوم هماهنگی بین سازمان و حراست اشاره کرد. طبق نظریه سیستم ها، از واحد حراست به عنوان یک زیر سیستم در کنار



برگزاری جشنواره پرستوهای سرزمین مهر در مرکز رفاهی بابلسر

بابلسر

جشنواره پرستوهای سرزمین مهر، از تاریخ ۱۸ لغایت ۲۳ شهریور ماه سال جاری، با حضور ۵۴ خانوار و ۶۲ فرزند معلول و کم توان همکار در مرکز آموزشی و رفاهی بانک کشاورزی بابلسر برگزار شد.

به گزارش معاونت مستقل مرکز آموزش بابلسر در این جشنواره که با حضور فرزندان همکار برپا شد مسابقه های فرهنگی و ورزشی، برنامه های جنگ شادی، باشگاه خنده و مشاوره های عمومی، کارگاه های نقاشی و سفالگری برگزار شد که با استقبال کودکان روبه رو گردید. گفتنی است در روز پایانی این جشنواره مهندس پاکزاد، عضو هیئت مدیره بانک، از نمایندگان آثار فرزندان همکار بازدید کرد و در مراسم اختتامیه نیز سخنانی را ایراد نمود.

در ذیل نامه تعدادی از این عزیزان آورده شده است.

افتخارم این است که پدرم کارمند بانک کشاورزی است...

کم کم از همه جا بی خبر بودم و زندگی را همین چیزها تشکیل می داد، می دیدم تمامی مادران در کیف فرزندان خود خوراکی می گذاشتند ولی در کیف من قرص بود و ساعات مصرف آن بردیوار اطاقهای همکلاسیه هایم برنامه هفتگی کلاسی نوشته بود ولی در اطاق من روزهای تزریق خون و آمپول و غیره...

در این بین اعتراض معلم هم بجا بود، نمی خواست آزمایشها و بستری شدن مانع درس شود. کم کم با رفتن مادر به سر کار و تمام شدن مرخصی های پدرم کارم

بدست همسایگان و فامیل انجام شد. از فرار سیدن شب وحشت داشتم زیرا تزریق چند آمپول دیسفرال با پمپاژ به مدت ۸ ساعت در انتظارم بود و دردی که بر اثر سوزش آمپول اجازه هر حرکتی را از من سلب می کرد. بیداری در شب باعث شد تا لااقل در درسهایم موفق باشم و از شاگردان ممتاز دوران تحصیل شوم.

خوب می دانم که در جمع دوستان بیمار حاضر در این همایش ناگفته های بسیاری است که علاوه بر رنج و تحمل بیماری شاهد

مشکلات عدیده اعضای خانواده هستند و یقین دارم که چون من، تنها جایی که می توانند این ناگفته ها را عنوان نمایند همین جاست. تا آنجا که به یاد دارم با سوزش دستهایم و دیدن افرادی که لباس سفید برتن داشتند زندگیم آغاز شد، درحالی که سوزشها ادامه می یافت و

افراد سفیدپوش تغییر می کردند فکر می کردم که همه می بایستی این سوزش ها و این مراحل را تحمل کنند و فکر می کردم سفیدپوش ها همان اعضای فامیل و بستگان را می گویند. با افزایش سوزشها دیگر روزها کارم در آزمایشگاه - بیمارستان - بانک خون و مطب پزشکان سپری می شد.



آدمی به کز او ماند سرای زرنگار و افتخار می کنم که پدرم کارمند بانک کشاورزی است، بانکی که چنین مسئولان دلسوز و زحمتکشی دارد. راضی ایم که اگر سرمایه خود را برای درمان از دست داده ایم. اگر چه از نظر مالی در تنگنا هستیم خوشحالیم که بانک شخصیت اجتماعی ما را حفظ نموده است.

نسیم ونسترن مقدم
فرزند محمدرضا مقدم
شعبه رودسر گیلان

به نام حکیم

بار دیگر جشواره پرستوهای سرزمین مهر فرصتی فراهم آورد تا ما که هر کدام به جهتی نیازمند مراقبت‌های خاص بودیم و به همین علت کمتر امکان مسافرت داشتیم در این فضای پر نشاط گرد هم آییم و در این گرد همایی خانواده را هم در کنار خود داشته باشیم.

جشواره پرستوهای مهر علاوه بر تأثیرات زیاد که در روحیه و سرزندگی ما و خانواده‌هایمان داشت و نیز ما و خانواده‌مان را از خدمات ارزنده مشاوره‌ای روانشناسان و دیگر متخصصان بهره مند ساخت یک اثر ماندگارتری هم داشت و آن

انتقال این باور بود که خانواده بزرگ بانک کشاورزی به یاد ما هست و در این جهت حرکتی مهرورزانه دارد.

حتی انتخاب اسم زیبایی پرستوهای سرزمین مهر برای این جشواره خود گواه این مطلب است، این اسم مرا یاد مطلب زیبایی انداخت که پیش از این در کتاب‌های درسی ابتدائی آنرا خوانده و لذت برده بودم: پرستوها به لانه بر می گردند، ما لانه پرستوها را تنها خانه انفرادی خود نمی دانیم، لانه این پرستوها خانه بزرگتری به نام بانک کشاورزی است.

من آرزو قاسمی فرزند محمداز استان هرمزگان که رنجم بیماری تالاسمی است. تنها دو تکیه گاه رابرای خود می شناسم؛ اول خدای متعال که هست و نیست ما در دست اوست و دوم خانواده ام که در دو سطح شکل گرفته؛ والدین و بانک کشاورزی.

در طول مدت برگزاری جشواره زحمات و دلسوزی عاشقانه ای دیده شد. جناب آقای دکتر فرقانی، این نام آشنای ما، سر کار خانم متولی و سر کار خانم رستمی و دیگر مسئولین دست اندر کار و همچنین آقای ارجمند مدیر این مرکز که به شایستگی میزبانی ما را به عهده داشتند و از مدیران محترم عالی بانک کشاورزی بخصوص آقای مهندس پاکزاد که

حسرت یک حرکت ورزشی در طول تحصیل را به دل داشتیم، موفقیت‌های تحصیلی توانست قدری مرا به زندگی امیدوار کند، بزرگ شده بودم و دیگر خودم از درد اصلی خود مطلع بودم. در دوره کاردانی (عمران) شهرسازی موفق به اخذ مدرک شدم ولی باز هم تنها بودم و فکر می کردم گم کرده ای دارم. برای اولین بار در سال ۸۲ به همایش بابل سر دعوت شدم. اول مخالفت کردم و آن راهم مثل سایر کارها می دانستم.

با اصرار خانواده حاضر شدم در آن شرکت کنم. تازه فهمیدم آنجا



جایی است که من دنبالش گشتم و رویاهای خود را در آن دیدم. آخر در آنجا میزبان و میهمان از هم تفکیک نشده بودند.

آخر آنجا ما را به نام می شناختند و به نام می خوانند نه به نوع بیمارمان آنجا دنیای دیگری بود، آنجا برایمان دل می سوزاندند نه اینکه دلمان را بسوزانند، آنجا به ما امید می دادند و ما را امیدوار می کنند، در آنجا بما اهمیت می دهند و به ما شخصیت می دادند، آنجا مثل یک خانواده با یکدیگر درد دل می کردند و از همدیگر راهنمایی می گرفتند. حتی به هم خسته نباشید می گفتند، آنجا بیماران برای هم نگران می شدند، نه برای خود، آنجا بزرگوارانی چون، آقای دکتر فرقانی با رفتار و اخلاق خود به ما درس اخلاق و گذشت و محبت دادند و ما ادرک کردند. آنجا ما زندگی کردیم، بعد از بازگشت به

خانه، تا همیشه بعد همیشه صحبت از خاطرات خوب آنجا بود، نامه‌های آقای دکتر فرقانی، سرکار خانم‌ها متولی، رستمی، یورانی و اسدزاده را در قلب ما حک کرده اند، آنجا تازه فهمیدم که من زنده ام و می توانم زندگی جدیدی را شروع کنم.

زبان از محبت‌های آقای دکتر فرقانی قاصر است به مقدسات سوگند که این حرف تمامی افراد شرکت کننده در همایش است. مطمئنم که نام نیکو بماند ز



امروز محبت کردند به جمع ما پیوستند تشکر و قدر دانی می نمایم، آری ما رنج داریم اما خدای بزرگی هم داریم که پیوسته به او توکل می کنیم. پس چه باک از موج طوفان

آنها که دارد چون نوح کشتیان
من حیفم آمد این فرموده رهبر را باز نگویم که قریب به این مضمون فرمودند: باید به گونه ای عمل شود که خانواده هایی که رنج نگهداری مریض دارند رنج چگونگی تأمین هزینه های آن رانداشته باشند.
من از ۷۳۳ روز پیش که در اردوی قبلی شرکت داشتم روزها را شمردم تا دگر بار سعادت دیدار شما و همه دوستان و هم نفسان را از اقصی نقاط کشور بدست آوردم. آرزو می کنم خداوند به من و به شما عمری بدهد که بتوانیم بار دیگر در سالهای بعد در همین جایکدیگر را ببینیم.

خدا یار تان باد
تقدیر والدین و بیماران معلول بانک کشاورزی از مدیر عامل بانک،
جناب آقای دکتر نوربخش مدیر عامل محترم بانک کشاورزی

احتراماً اینجانب امضاء کنندگان ذیل که جمعی از والدین بیماران معلول و صعب العلاج شاغل و بازنشسته سراسر کشور هستیم بدینوسیله از جنابعالی تقاضا داریم از معاونت محترم بهداشت و درمان جناب آقای دکتر فرقانی بنیانگذار اردوی فرهنگی تفریحی فرزندان معلول و همکاران زحمتکش آن معاونت سرکار خانمها متولی - رستمی - پورانی و اسدی به خاطر زحمات و تلاش های بی دریغی که در دوران برگزاری اردوی فرهنگی و تفریحی فرزندان معلول در شهریور ماه ۸۵ در مرکز آموزش بابل سر کشیده اند و رضایت تک تک افراد شرکت کننده را فراهم نموده اند به نحو مقتضی تقدیر و تشکر بعمل آید؛ انشاءالله ایثار و از خودگذشتگی این همکاران صدیق و زحمتکش سرلوحه کار تمامی همکاران در بانک کشاورزی قرار گیرد.

با ادای احترام؛ جمعی از والدین و بیماران معلول و صعب
الاعلاج بانک کشاورزی

گروه‌های

دکتر نوربخش در جریان سفر به کردستان اظهار داشت

افزایش ۸۰ درصدی تسهیلات بخش کشاورزی نسبت به سال ۱۳۸۴

بخش کشاورزی را ۵۵ هزار میلیارد ریال عنوان کرد و افزود: این میزان نسبت به سال ۱۳۸۴، ۸۰ درصد افزایش داشته است.

در ادامه این سفر دکتر نوربخش از شعب بانک در سطح شهرستان سنندج، مرکز آموزش مدیریت و کانون بازنشستگان بازدید و با کارکنان و مشتریان گفتگو و تبادل نظر کرد.

هم چنین دکتر نوربخش در گردهمایی رؤسای شعب این استان با اشاره به بحث خدمت رسانی گفت: توانا سازی نیروی انسانی در راستای ارائه خدمات سریعتر از اولویت ویژه ای برخوردار است و گسترش بانکداری الکترونیک و ساده سازی ارائه خدمات و بازسازی مهندسی فرآیند از دیگر موارد مهم در این عرصه است.

در پایان این سفر آقای قاسم محمدی، مشاور عالی و سرپرست اداره کل روابط عمومی، نیز دکتر نوربخش را همراهی می کرد، مدیرعامل بانک از طرح پرورش مرغ مادر واروک که از محل تسهیلات بانک به بهره برداری رسیده است بازدید کرد.

برنامه سفر دکتر سید حسن نوربخش، مدیرعامل بانک کشاورزی، به استان کردستان برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی و اطلاع رسانی، مدیرعامل بانک در جریان سفر خود به استان کردستان در نشست مشترکی که با حضور مسئولان سازمان جهاد کشاورزی این استان برگزار شد، با اشاره به تغییر رویکرد بانک گفت: «تمام منابع باید برای توسعه و تولید بخش کشاورزی و اشتغالزایی مصرف شود و از اختصاص اعتبارات در بخش های دیگر که اثری در توسعه بخش کشاورزی ندارد، جلوگیری گردد.» وی میزان مطالبات بانک از دولت را در مجموع ۷ هزار و ۴۰۰ میلیارد ریال اعلام کرد و افزود که درخواست افزایش ۳۰ هزار میلیارد ریالی به کمیته اقتصادی ارائه شد، و به زودی بر روی آن تصمیم گیری خواهد شد.

مدیرعامل بانک روند حرکتی بانک را رو به بهبود اعلام کرد. بانک در حال حاضر در حال عبور از مرحله بحران به سمت منابع می باشد. مدیرعامل بانک میزان تسهیلات در نظر گرفته شده جهت مصرف در

برگزاری جلسه شورای تجهیز منابع خراسان جنوبی

خراسان جنوبی



جلسه شورای تجهیز منابع استان خراسان جنوبی با حضور آقای برزنده، ریاست اداره کل بازاریابی و تجهیز منابع و مدیرمعین استان، دوازدهم شهریور ماه در محل ساختمان مدیریت استان برگزار شد. به گزارش مدیریت شعب در خراسان جنوبی، در این جلسه عملکرد ماه جاری مدیریت مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و از مدیریت استان خراسان به سبب توفیق در کسب رتبه اول کشور در بحث تجهیز منابع تشکر شد.

به منظور سهولت در انجام امور مشتریان در خرید کالا و خدمات و همچنین اجرای سیاست های تدوین شده بانک کشاورزی در حوزه بانکداری الکترونیک، علاوه بر شعب مهر، درخواست صدور کارت های مهر از طریق تمام شعب بانک در سراسر کشور پذیرفته می شود.

به گزارش روابط عمومی و اطلاع رسانی، بانک کشاورزی با توجه به برنامه چهارم دولت مبنی بر حرکت به سوی بانکداری الکترونیک و به منظور بهره گیری از امکانات تمام شعب بانک کشاورزی اعم از شعب دارای سیستم مهر و یا شعب سنتی، برنامه ریزی لازم از سوی واحدهای ذی ربط را صورت داده است تا با نصب تجهیزات لازم تمام شعب غیر مهر نیز بتوانند با استفاده از بستر الکترونیکی بانک کشاورزی و در حداقل زمان ممکن درخواست مشتریان برای دریافت یکی از کارتهای مهر را پذیرفته و برای صدور آن اقدام نمایند.



از این پس صورت می گیرد

صدور کارت مهر از سوی
تمامی شعب بانک کشاورزی

تهران



برگزاری دوره دوم طرح آموزش ناظرین صندوق بیمه در فارس و کرمانشاه

فارس و کرمانشاه

مراسم افتتاحیه دومین دوره آموزشی ناظرین صندوق بیمه محصولات کشاورزی سوم شهریور در سالن اجتماعات مرکز آموزشی و رفاهی فارس برگزار شد. به گزارش مدیریت شعب بانک در استان فارس در این مراسم مهندس مصطفوی، مدیر حوزه خدمات بیمه بانک، گزارشی از عملکرد صندوق بیمه در استان فارس را بیان نمود.

در ادامه دکتر جوادیان، عضو هیئت مدیره صندوق بیمه، مطالبی را در خصوص اهمیت صندوق بیمه، دستاوردها و تأثیر گذاری بیمه محصولات کشاورزی در امنیت خاطر و حمایت از کشاورزان و فعالان بخش دامداری، شیلات عنوان کرد. لازم به ذکر است مراسم مشابهی در این خصوص در مدیریت شعب بانک در استان کرمانشاه نیز برگزار گردید.

برگزاری کارگروه تخصصی

بهره‌وری در مدیریت چهار محال و بختیاری

اهمیت بهره‌وری و جایگاه آن در برنامه‌های توسعه کشور سخنانی ایراد نمود. وی در سخنانش از بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان یکی از اهرم‌های مهم تحقق اهداف و برنامه‌های بانک یاد کرد و اظهار داشت: نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد مأموریتها، هدفها، سیاستها، خط مشی‌ها و استراتژیهای سازمان داراست و از ارکان رشد و بقای سازمان محسوب می‌شود و در هر سازمانی به منظور اثربخش نمودن امور و نیل به هدفهای سازمانی از معیارهای جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص استفاده می‌کنند.

لازم به ذکر است در ادامه این جلسه، حاضرین به ایرادات نظرات خود پرداخته و در خصوص اهمیت و جایگاه بهره‌وری به بحث و تبادل نظر پرداختند.

کارگاه تخصصی بهره‌وری در مدیریت چهارمحال و بختیاری تشکیل جلسه داد. به گزارش مدیریت شعب در استان چهار محال و بختیاری در این جلسه که همزمان با شروع هفته بانکداری اسلامی، به منظور ترویج فرهنگ بهره‌وری و کیفیت، ارتقای نظام کیفیت، مطالعه و استفاده از تکنیک‌های آماری، مطالعه و بررسی مشکلات مربوط به بهره‌وری و کیفیت در بانک کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری و ارائه راهکارهایی جهت حذف و یا کاهش آنها، مدیریت منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری، تبیین شاخص‌های سنجش بهره‌وری، استفاده از تکنیک‌های مهندسی مجدد در افزایش بهره‌وری، برگزار شد.

مهندس اسفندیاری ضمن تبریک هفته بانکداری اسلامی در خصوص



کوهنوردان مهر ۷۸ بانک کشاورزی بر فراز بام ایران

تیم کوهنوردی مهر بانک کشاورزی به همراه دو تیم فراز و پیکان بهبهان از جبهه غربی به قله ۵۶۷۱ متری دماوند صعود کرد. به گزارش روابط عمومی و اطلاع رسانی در این صعود مشترک که روز چهارشنبه ۲۵ مرداد ماه آغاز شد، خانم‌ها: شهناز قلی‌زاده، زویا نعمتیان، الهام افتخاری و آقایان: بهزاد بهمن شیبستری، حبیبی، منصور عمادی، حسن امینی، کیوان بیدل، غلامرضا کاتبی، عبدالله سلطان محمدی، سایمن و اندرو از کشور انگلستان از تیم بانک کشاورزی، عباس موسویون، حسین عمرانی، غلام احمدی، منصور مهربان، رضا فتحعلی‌زاده، قاسم قربانی، حجت قدس، حمید اصفهانی، اشکان افتخاری، جهانگیرزومی، عبدالحسین صادقی، مهران لطفی، محمود شجاعی، عباس شراهی، حسن شراهی، حسین شراهی، ذبیح‌الله ملکیان، داود میرزایی، حسن شیرمحمدی، حسین کریمی از تیم فراز، حاج محمد صادق موسویون، کامران صبوری، علی طهماسبی، شاپور معماری، مرتضی حسن‌نژاد، محمدرضا محمدحسینی از تیم بهبهان شرکت داشتند.

تهران

یادواره شهدا و تجلیل از بسیجیان شبکه بانکی استان سیستان و بلوچستان شانزدهم شهریور در محل سالن اجتماعات مدیریت بانک صادرات برگزار شد.

به گزارش مدیریت شعب در استان سیستان و بلوچستان در این مراسم که بسیجیان شبکه بانکی، مدیران بانکها و تعدادی از فرماندهان بسیج، سپاه و نیروی انتظامی و همچنین فرماندار شهرستان زاهدان حضور داشتند، تنی چند از فرماندهان و فرمانداران شهرستان زاهدان به ایراد سخنرانی و بیان خاطرات خود از دفاع مقدس پرداختند.

همچنین لازم به ذکر است در ادامه مراسم به بسیجیان نمونه و فعال هر یک از بانکها لوح تقدیر به همراه یک عدد ربع سکه بهار آزادی اهدا شد که سه تن از بسیجیان فعال و نمونه پایگاه شهید اکبری بانک کشاورزی استان آقایان حامد صمدزاده، صادق شهمرادزاده، و عباسعلی خندان نژاد نیز مورد تقدیر قرار گرفتند.

سیستان و بلوچستان



تجلیل از بسیجیان بانک کشاورزی در مدیریت سیستان و بلوچستان

اعلام میزان تسهیلات پرداختی به طرحهای زودبازده مازندران

و تعداد ۸۴۱ فقره در سطح شعب بانک در دست بررسی می باشد و مبلغ تصویبی کارگروه اشتغال تاکنون ۳۰۰۲۸۰ میلیون ریال بوده که موجب اشتغالی ۱۷۱۴ نفر شده است. گفتنی است تعداد طرحهای معرفی شده از سوی دستگاههای اجرایی شامل سازمان جهاد کشاورزی ۸۴۳ طرح با اشتغالی ۱۵۷۷ نفر، سازمان صنایع و معادن ۴۵ طرح با اشتغالی ۱۲۰۳ نفر، سازمان بازرگانی استان ۳۶ طرح با اشتغالی ۱۷۹ نفر، آب منطقه ای استان ۲۶ طرح با اشتغالی ۱۸۸ نفر است. اداره کل تعاون استان ۴۴ طرح با اشتغالی ۲۵۵ نفر، اداره کل شیلات استان ۱۸۴ طرح با اشتغالی ۹۸۹ نفر می باشد که تاکنون تعداد اشتغال معرفی شده با توجه به طرحهای رسیده حدود ۴۳۹ نفر شده است.

در راستای شعار محوری مهرورزی دولت و تاکید بر اشتغالی، بانک کشاورزی استان مازندران به عنوان یکی از مدیریتهای پیشگام در جهت جذب اعتبارات طرحهای زودبازده مبلغ ۲۴۵،۵۲۰ میلیون ریال تسهیلات به طرحهای زودبازده و کارآفرین و بنگاههای کوچک اقتصادی در سال ۱۳۸۴ تخصیص داده و در سال ۱۳۸۵ این مبلغ به ۶۴۸،۰۰۰ میلیون ریال افزایش یافته است.

به گزارش مدیریت شعب در استان، در همین راستا تاکنون تعداد طرحهایی که از سوی دستگاههای اجرایی به بانک معرفی شده به تعداد ۱۱۷۸ فقره رسیده که حدود ۳۲۷ طرح به تأیید بانک و کارگروه اشتغال رسید. از این تعداد ۱۰ فقره به دلیل نداشتن توجیه فنی و اقتصادی رد شد.



برتری مدیریت شعب بانک در استان تهران در جشنواره رجایی

مدیریت امور بانک کشاورزی در استان تهران به عنوان دستگاه برتر در جشنواره شهید رجایی معرفی شد.

به گزارش مدیریت شعب بانک در استان تهران در نهمین جشنواره شهید رجایی استان تهران که در یازدهم شهریور ماه در دانشگاه شهید بهشتی برگزار گردید، بانک کشاورزی استان تهران در جهت تحقق اهداف و حسن اجرای طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در سال ۱۳۸۴ براساس ارزیابی های به عمل آمده به عنوان دستگاه برتر در گروه بیمه و بانکها شناخته شد.

گلستان

همزمان با اعیاد شعبانیه اتفاق افتاد افتتاح ساختمان جدید شعبه گالیکش گلستان

همزمان با اعیاد شعبانیه ساختمان شعبه جدید گالیکش با مساحت ۷۵۰ مترمربع با حضور مسئولین مربوطه افتتاح شد. به گزارش مدیریت شعب در استان گلستان مهندس بهشتی، مدیر ستادی بانک در استان گلستان، در جمع مردم شهر گالیکش با اشاره به تاریخچه بانک، به رسالت بانک کشاورزی در زمینه تأمین مالی بخش کشاورزی اشاره نمود و ضمن ارائه آمار عملکرد سال ۱۳۸۴ و پنج ماهه سال ۱۳۸۵، موفقیت بانک را در گرو همراهی و همکاری مردم در زمینه تمرکز حسابها و نقدینگی نزد بانک کشاورزی و پرداخت به موقع بدهیها دانست.

وی در ادامه، بر خورداری از اماکن مناسب را حق مشتریان دانست و افزود: با توجه به همراهی مدیران عالی بانک تلاشهای گسترده ای در نوسازی، اصلاح و گسترش شبکه شعب بانک کشاورزی در استان گلستان انجام داده ایم که از جمله می توان به ساخت و راه اندازی شعب قابوس گنبد، میهن گنبد، مختومقلی کلاله، خیابان پاسداران آزادشهر، خیابان امام رضا علی آباد، دلدن، آق قلا، خیابان ولیعصر (عج) گرگان، میدان شهرداری بندرترکمن اشاره نمود.

برنامه سفر مدیر عامل بانک کشاورزی به استان خوزستان، بیست و دوم شهریور برگزار شد. به گزارش روابط عمومی، دکتر سیدحسن نوربخش در ابتدای این سفر که دکتر شهیدزاده، عضو هیئت مدیره و قاسم محمدی، مدیر امور حوزه مدیر عامل و سرپرست اداره کل روابط عمومی، نیز وی را همراهی می کردند، در دیدار با حیات مقدم استاندار خوزستان، ضمن گفتگو و تبادل نظر، مهندس منوچهر رافعی دهکردی را به عنوان مدیر جدید ستادی بانک در استان خوزستان معرفی نمود.

همچنین مدیر عامل بانک کشاورزی با حضور در جمع مسئولین استانی و جمعی از رؤسای سازمان ها و ادارات استان خوزستان، با قدردانی از همکاران بانک کشاورزی در استان خوزستان به سبب

دکتر نوربخش در سفر به استان خوزستان اظهار داشت:

باید تسهیلات مورد نیاز فعالان بخش کشاورزی را تأمین کنیم

نقش مؤثر آنها در پیشبرد اهداف بانک، به بیان رضایتمندی مسئولین و نمایندگان مجلس از عملکرد مثبت بانک در زمینه اعطای تسهیلات به طرح های زودبازده و اشتغالزای پرداخت و افزود: امروز ضرورت دارد که ما تسهیلات مورد نیاز فعالان بخش کشاورزی را تأمین کنیم.

وی در ادامه با اشاره به تغییر رویکرد بانک و کاهش منابع در اختیار، از تقاضای ۱۰ هزار میلیاردی بانک از کمیته فنی اقتصادی دولت خبر داد و اظهار امیدواری کرد که با تصویب این طرح، امکان اعطای تسهیلات به طیف گسترده تری از فعالان بخش کشاورزی فراهم گردد.

لازم به ذکر است در پایان این مراسم از فعالیت ها و خدمات مهندس جوادزاده مدیر سابق ستادی بانک در استان خوزستان تقدیر به عمل آمد.

برنامه سفر مدیر عامل بانک کشاورزی به استان خوزستان، بیست و دوم شهریور برگزار شد. به گزارش روابط عمومی، دکتر سیدحسن نوربخش در ابتدای این سفر که دکتر شهیدزاده، عضو هیئت مدیره و قاسم محمدی، مدیر امور حوزه مدیر عامل و سرپرست اداره کل روابط عمومی، نیز وی را همراهی می کردند، در دیدار با حیات مقدم استاندار خوزستان، ضمن گفتگو و تبادل نظر، مهندس منوچهر رافعی دهکردی را به عنوان مدیر جدید ستادی بانک در استان خوزستان معرفی نمود.

همچنین مدیر عامل بانک کشاورزی با حضور در جمع مسئولین استانی و جمعی از رؤسای سازمان ها و ادارات استان خوزستان، با قدردانی از همکاران بانک کشاورزی در استان خوزستان به سبب

تصویب برنامه های

صندوق بیمه در سال زراعی ۱۳۸۵ - ۱۳۸۶

برنامه های صندوق بیمه محصولات کشاورزی برای سال زراعی ۱۳۸۵-۱۳۸۶ به تصویب رسید. به گزارش روابط عمومی و اطلاع رسانی، در آستانه سال زراعی جدید، جلسه مجمع عمومی صندوق بیمه محصولات کشاورزی ۱۴ شهریور برگزار شد و ترازنامه و صورت های مالی و همچنین برنامه

عملیاتی سال زراعی ۱۳۸۵-۱۳۸۶ به تصویب رسید و مقرر گردید دیون دولت به صندوق بیمه در قالب متمم بودجه سال جاری لحاظ شود. گفتنی است که به موجب قانون، وزیر جهاد کشاورزی ریاست مجمع عمومی و سازمان مدیریت و برنامه ریزی، وزارت امور اقتصادی و دارایی، وزارت بازرگانی اعضای مجمع صندوق بیمه محصولات کشاورزی است.

برنامه های صندوق بیمه محصولات کشاورزی برای سال زراعی ۱۳۸۵-۱۳۸۶ به تصویب رسید.

به گزارش روابط عمومی و اطلاع رسانی، در آستانه سال زراعی جدید، جلسه مجمع عمومی صندوق بیمه محصولات کشاورزی ۱۴ شهریور برگزار شد و ترازنامه و صورت های مالی و همچنین برنامه

تهران

مروری بر مهمترین اخبار شهریور ماه بانک کشاورزی در سراسر کشور

حضور بانک کشاورزی در نمایشگاه بین المللی آذربایجان غربی و فرصت های سرمایه گذاری
برگزاری دومین دوره آموزشی مهر گستر با حضور مدرسین استان های گیلان، گلستان، آذربایجان شرقی، خراسان جنوبی و اردبیل
برگزاری جلسه کارگروه تجهیز منابع در مدیریت غرب و شرق تهران بزرگ
برگزاری جلسه کارگروه طرح تکریم در مدیریت استان قم
اعطای کاپ اخلاق به تیم فوتسال بانک کشاورزی در اولین دوره مسابقات فوتسال بانک های استان قم
تجلیل از کارمندان نمونه مدیریت غرب تهران بزرگ
قدردانی رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی خراسان رضوی از محمد کاووسی به خاطر مشارکت در تهیه اطلاعات آماری سالنامه ۱۳۸۳
انتخاب مدیر شعب بانک کشاورزی استان گلستان به عنوان مدیر نمونه در جشنواره شهید رجایی
افتتاح ساختمان جدید شعبه شهر ری با حضور مدیر امور استان تهران در هفته دولت
بازدید خبرنگاران استان گلستان از طرح های در دست اجرای بانک کشاورزی در این استان
تقدیر از کارمندان مدیریت شعب بانک در آذربایجان غربی همزمان با روز کارمند
دیدار مدیر ستادی بانک در استان سمنان با ۴ تن از آزادگان مدیریت استان
برگزاری همایش بسیج بانک های استان آذربایجان غربی با حضور بسیج بانک کشاورزی
دیدار مدیر ستادی بانک در استان یزد با نماینده ولی فقیه و امام جمعه یزد
افتتاح ساختمان جدید بانک کشاورزی در زرقان فارس
تصویب ۱۴۸ طرح زودبازده و کارآفرین در مدیریت استان گلستان
برگزاری دوره آموزشی آشنایی با ایران چک در مدیریت شرق تهران بزرگ
برگزاری دومین دوره آموزش کارگزاران صندوق بیمه محصولات کشاورزی در استان کرمانشاه
حضور مدیریت شعب بانک در استان فارس در نمایشگاه دستاوردهای اداری این استان
برگزاری نمایشگاه تخصصی کشاورزی، باغداری، دامپروری، شیلات و ماشین آلات در خراسان جنوبی
تقدیر استاندار مازندران از مدیریت شعب در استان مازندران به سبب توزیع اعتبارات طرح های زود بازده
برگزاری جلسه طرح تکریم ارباب رجوع در مدیریت خراسان جنوبی
پرداخت ۷۳ میلیارد ریال غرامت به کشاورزان و دامداران استان چهارمحال و بختیاری
کسب رتبه اول مدیریت شعب در استان چهارمحال و بختیاری در جشنواره شهید رجایی
برگزاری کارگاه های هم اندیشی در حراست غرب تهران بزرگ
برگزاری مراسم تودیع آقایان سرحدی و رثوف در مدیریت غرب تهران بزرگ



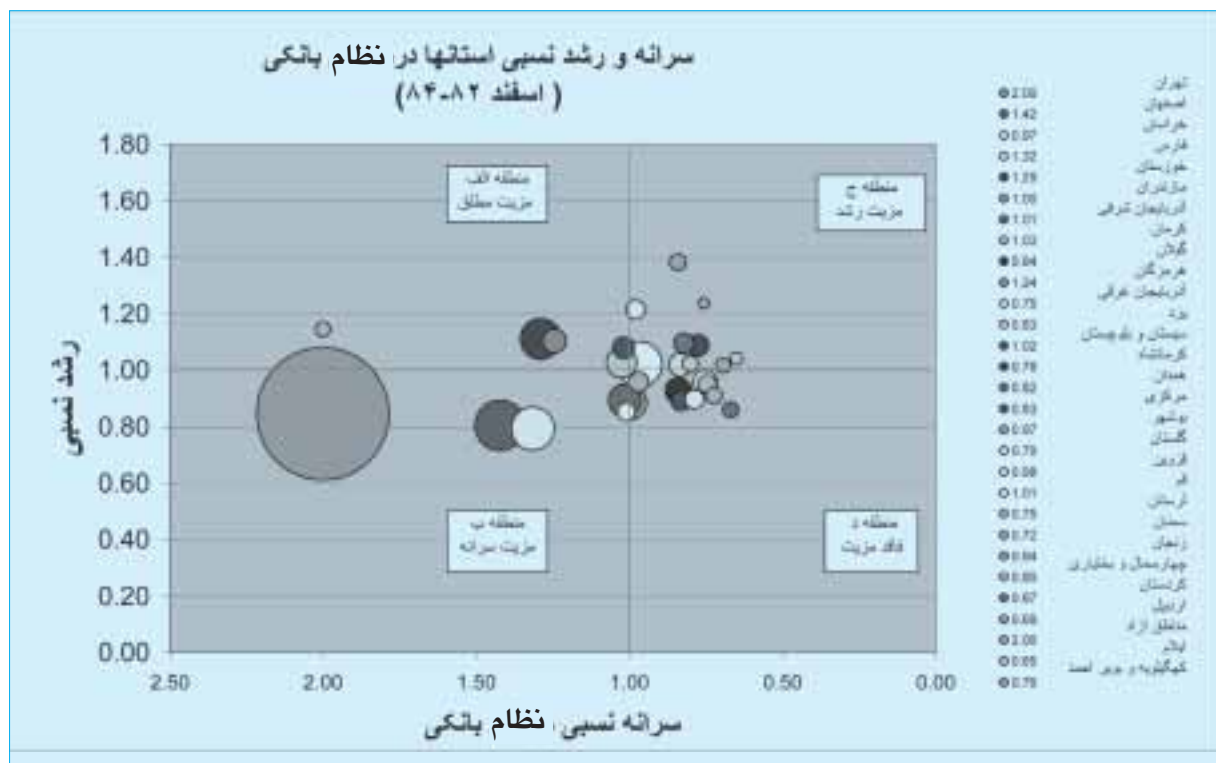
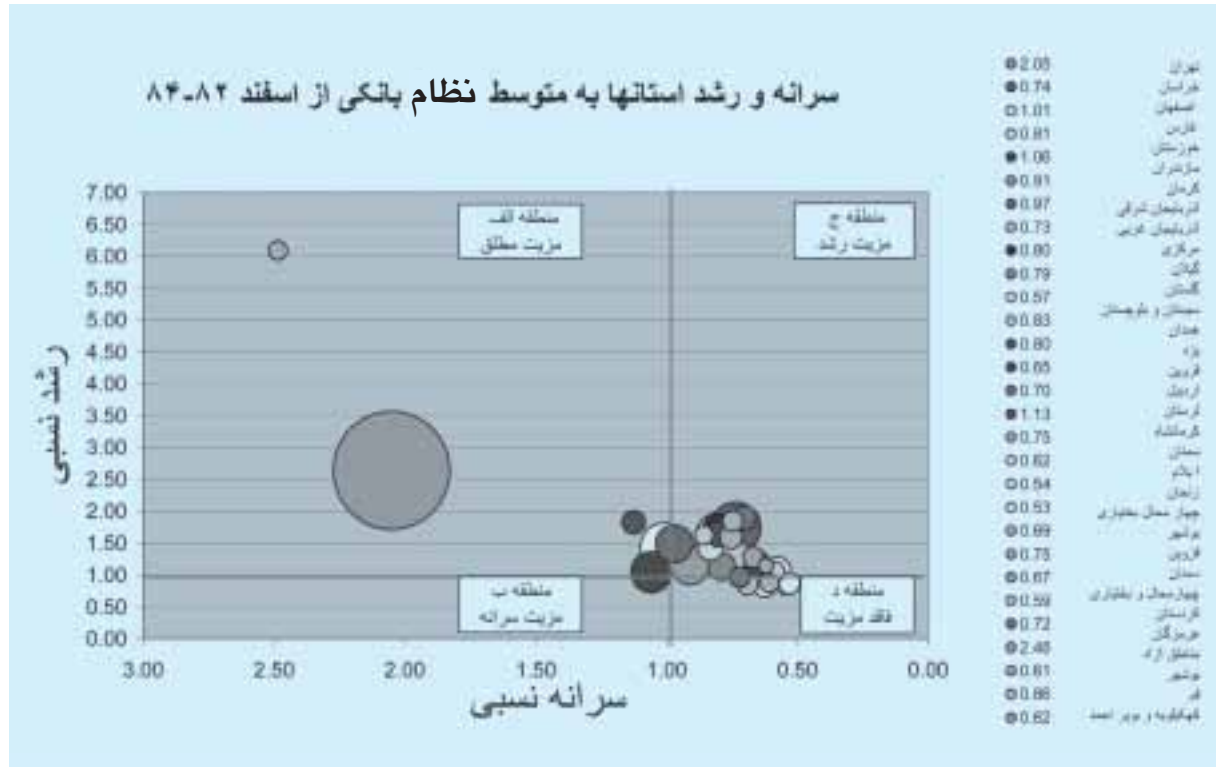
مقایسه وضعیت تجهیز منابع مردمی در بانک کشاورزی و نظام بانکی

(اسفند ماه ۱۳۸۲ - ۱۳۸۴)

تهیه کنندگان: سعید چهره گشا، مژگان جمشیدی
اداره کل بازاریابی و تجهیز منابع

مقدمه:

تحلیل موقعیت، فعالیتی راهبردی در جهت شناسایی نقاط قوت و ضعف یک سازمان و به دنبال تعیین جایگاه سازمان به منظور تدوین راهبردها و راهکارهای مناسب است. بر این اساس، در این تحقیق وضعیت بانک کشاورزی و نظام بانکی از لحاظ جذب منابع مردمی مورد تحلیل قرار گرفته است تا بدین ترتیب زمینه رسیدن به هدف کلی پژوهش که همانا تحلیل وضعیت بانک کشاورزی و نظام بانکی و مقایسه آنها بایکدیگر است، فراهم آید.



جدول شماره ۱. مقایسه مانده سپرده های مردمی، رشد نسبی و سرانه نسبی سپرده استانیها

(رشد استانیها و سرانه سپرده آنها به متوسط نظام بانکی)

از اسفند ۸۲ تا اسفند ۸۴

استانها	مانده سپرده های بانک در پایان اسفند ۸۲	مانده سپرده های بانک در پایان اسفند ۸۴	فرصت رشد سپرده های نظام بانکی	رشد نسبی	سرانه سپرده نظام بانکی در اسفند ۸۴	سرانه سپرده بانک در اسفند ۸۴	سرانه نسبی
تهران	۶۹۱۸,۴۰	۲۰,۵۲۲,۷	۱۷۷,۰	۲,۶۲	۳۷۶۲۶,۲	۷,۳۶	۲,۰۰
خراسان	۱۷۳۲,۷	۲۰-۵,۰	۱۳۹,۷	۱,۷۲	۳۵۲۱۹,۸	۲,۶۴	۰,۳۴
اسفهان	۱۷۳۹,۰	۲۵۹۳,۴	۱۰۶,۶	۱,۳۳	۵۵۶۱۰,۷	۲,۶۲	۱,۰۱
خارسی	۱۲۰۳,۶	۲۸۳۳,۹	۱۲۰,۵	۱,۶۱	۲۱۶۹۳,۲	۲,۸۹	۰,۸۱
خوزستان	۱۲۲۰,۶	۲۵۶۱,۴	۷۷,۸	۱,۰۲	۳۲۲۶۸,۲	۲,۷۹	۱,۰۶
مازندران	۱۱۷۲,۷	۲۳۷۰,۴	۸۶,۰	۱,۱۵	۲۲۰۹۰,۳	۲,۲۶	۰,۹۱
کرمان	۱۰۰۹,۰	۲۱۳۵,۸	۱۱۰,۶	۱,۳۸	۲۰۰۰۷,۸	۲,۶۸	۰,۹۷
آذربایجان شرقی	۸۱۲,۷	۱۶۰۰,۹	۹۴,۶	۱,۳۷	۳۳۶۶,۹	۲,۶۴	۰,۳۴
آذربایجان غربی	۶۱۶,۲	۱۴۰۴,۴	۱۲۷,۹	۱,۷۱	۱۲۶۳۵,۸	۲,۶۲	۰,۶۰
مرکزی	۶۵۰,۳	۱۱۹۵,۹	۸۳,۹	۱,۱۲	۹۰۷۰,۶	۲,۸۸	۰,۳۸
گیلان	۶۲۱,۳	۱۱۱۴,۶	۷۹,۴	۱,۰۶	۱۵۹۸۶,۳	۲,۰۶	۰,۵۷
گلستان	۵۳۴,۸	۱۱۰۳,۳	۱۰۶,۷	۱,۳۳	۸۲۶۲,۲	۲,۹۸	۰,۶۳
سیستان و بلوچستان	۴۴۴,۶	۹۸۷,۲	۱۲۲,۱	۱,۲۲	۱۰۸۰۴,۴	۲,۸۸	۰,۶۰
همدان	۵۰۷,۶	۹۵۵,۳	۸۸,۳	۱,۱۸	۹۱۲۰,۶	۲,۶۵	۰,۶۵
یزد	۳۶۴,۸	۸۷۸,۷	۱۴۱,۵	۱,۹۱	۱۳۱۵۸,۷	۲,۶۵	۰,۶۵
قزوین	۳۵۵,۶	۸۴۰,۱	۱۳۶,۲	۱,۸۲	۸۰۱۶,۵	۲,۰۴	۱,۱۲
اردبیل	۳۳۷,۹	۸۲۶,۳	۱۱۸,۷	۱,۵۹	۵۵۳۲,۱	۲,۶۰	۰,۳۵
آرستان	۵۰۰,۵	۸۰۸,۳	۶۱,۵	۰,۸۲	۷۵۵۷,۲	۲,۳۴	۰,۶۲
کرماتشاه	۳۴۷,۹	۷۶۶,۰	۶۴,۳	۰,۸۶	۱۰۴۶۱,۵	۱,۵۴	۰,۵۴
سمنان	۳۳۱,۶	۷۱۰,۵	۶۴,۶	۰,۸۶	۶۲۲۲,۲	۱,۵۰	۰,۵۴
ایلام	۳۲۹,۸	۷۰۲,۷	۶۴,۵	۰,۸۵	۳۵۸۵,۰	۲,۶۷	۰,۶۹
زنجان	۳۲۳,۶	۶۹۷,۲	۱۳۷,۵	۱,۸۲	۶۱۵۹,۸	۲,۶۸	۰,۳۵
چهارمحال بختیاری	۳۲۴,۵	۶۷۲,۰	۹۵,۱	۱,۳۷	۵۱۳۶,۰	۲,۶۰	۰,۶۷
کردهستان	۳۱۵,۶	۶۶۹,۱	۷۸,۲	۱,۰۵	۵۷۵۲,۰	۲,۱۰	۰,۵۹
هرمزگان	۳۱۹,۹	۶۵۲,۷	۷۶,۸	۰,۹۶	۱۳۱۸۷,۳	۲,۳۶	۰,۷۲
سلسل آزاد	۱۰۰۴,۶	۵۷۹,۷	۴۵,۲	۰,۶۰	۵۰۰۲,۰	۸,۵۲	۰,۳۸
بوشهر	۳۲۶,۴	۵۷۱,۰	۶۴,۸	۰,۸۷	۸۱۲۱,۴	۲,۱۸	۰,۶۱
قم	۳۵۴,۸	۵۶۲,۱	۱۲۰,۶	۱,۶۲	۷۶۷۷,۶	۲,۰۷	۰,۶۶
کهگیلویه و بویراحمد	۱۹۸,۵	۴۶۷,۱	۸۴,۹	۱,۱۴	۲۸۶۲,۶	۲,۶۵	۰,۶۲

جدول شماره ۳ - نظایر وضعیت بانک کشاورزی با سیستم بانکی

استانها	بانک کشاورزی			سیستم بانکی		
	مردم	کشاورزی	مردم	مردم	کشاورزی	مردم
اصفهان	*	*	*	*	*	*
تهران	*	*	*	*	*	*
چهارمحال و بختیاری	*	*	*	*	*	*
کرمان	*	*	*	*	*	*
گلستان	*	*	*	*	*	*
گیلان	*	*	*	*	*	*
خراسان	*	*	*	*	*	*
مازندران	*	*	*	*	*	*
سمنان	*	*	*	*	*	*
ایلام	*	*	*	*	*	*
کردستان	*	*	*	*	*	*
آذربایجان شرقی	*	*	*	*	*	*
قم	*	*	*	*	*	*
فارس	*	*	*	*	*	*
هرمزگان	*	*	*	*	*	*
بوشهر	*	*	*	*	*	*
ارستان	*	*	*	*	*	*
سمنان	*	*	*	*	*	*
ایلام	*	*	*	*	*	*
کردستان	*	*	*	*	*	*

منطقه سعی کنند مزیت مطلق خود را حفظ نمایند.

۲- منطقه مزیت سرانه

استانهایی که در این منطقه قرار گرفته اند دارای سرانه نسبی بیشتر از یک هستند. این استانها تنها دارای مزیت سرانه اند و نسبت رشدشان کمتر از یک است. در بررسی وضعیت بانک کشاورزی هیچ استانی در این منطقه قرار نگرفته است. این مسئله نشان دهنده پایین بودن سرانه بانک کشاورزی نسبت به متوسط نظام بانکی است و لازمه جبران آن دستیابی به رشد نسبی بالا و مزیت رشد است.

۳- منطقه مزیت رشد

اکثر استانها شامل: استانهای خراسان، فارس، مازندران، کرمان، آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، مرکزی، گیلان، گلستان، سیستان و بلوچستان، همدان، یزد، اردبیل، زنجان، چهارمحال و بختیاری، کردستان، قم، کهگیلویه و بویر احمد در این منطقه قرار گرفته اند. این استانها از رشد خوبی برخوردارند.

سرانه این استانها پایین تر از یک است. بهبود وضعیت این استانها در گرو افزایش سرانه سپرده آنهاست. این استانها در صورت افزایش سرانه در منطقه مزیت مطلق قرار خواهند گرفت.

۴- منطقه فاقد مزیت

در این منطقه استانها هیچ مزیتی ندارند. رشد و سرانه این استانها پایین تر از متوسط نظام بانکی است. این استانها شامل استانهای لرستان، کرمانشاه، سمنان، ایلام، هرمزگان و بوشهر هستند و لازم

تعاریف

۱. سپرده های مردمی :

وجوه سپرده های بخش خصوصی نزد بانکها

۲. نظام بانکی :

مجموعه بانکهای دولتی

۳. رشد نسبی بانک کشاورزی :

عبارت است از درصد رشد بانک کشاورزی به متوسط درصد رشد نظام بانکی از اسفند ۱۳۸۲ الی ۱۳۸۴.

۴. سرانه نسبی بانک کشاورزی :

عبارت است از سرانه سپرده مردمی نزد بانک کشاورزی به متوسط سرانه سپرده مردمی نزد نظام بانکی

۵. رشد نسبی نظام بانکی :

درصد رشد نظام بانکی در هر استان به متوسط درصد رشد نظام بانکی از اسفند ۱۳۸۲ الی ۱۳۸۴.

۶. رشد نسبی نظام بانکی :

سرانه نظام بانکی استان به متوسط سرانه سپرده نظام بانکی

روش تجزیه و تحلیل

به منظور بررسی وضعیت بانک کشاورزی و نظام بانکی از نمودار رشد نسبی و سرانه نسبی استفاده شده است. در این نمودار محور افقی سرانه نسبی و محور عمودی رشد نسبی را نشان می دهد. در این نمودار دوائر متناسب با مبلغ سپرده های مردمی (بانک کشاورزی و نظام بانکی) در اسفند ۱۳۸۴ رسم شده است. این نمودار با توجه به شاخصهای رشد نسبی و سرانه نسبی به ۴ منطقه زیر تقسیم شده است:

منطقه الف - منطقه مزیت مطلق:

رشد نسبی و سرانه نسبی بالاتر از یک

منطقه ب - مزیت سرانه:

رشد نسبی پایین تر از یک و سرانه بالاتر از یک

منطقه ج - مزیت رشد:

رشد نسبی بالاتر از یک و سرانه پایین تر از یک

منطقه د - فاقد مزیت:

رشد و سرانه پایین تر از یک

یافته ها

یافته های این تحقیق در سه بخش زیر گزارش شده است:

الف) بررسی وضعیت بانک کشاورزی

ب) بررسی وضعیت نظام بانکی

ج) مقایسه وضعیت بانک کشاورزی با نظام بانکی

الف) بررسی وضعیت بانک کشاورزی

۱. منطقه مزیت مطلق

استانهای تهران، اصفهان، خوزستان، قزوین و مناطق آزاد تجاری در این منطقه قرار گرفته اند. رشد نسبی و سرانه نسبی این استانها بالاتر از یک است. این استانها دارای مزیت رشد و مزیت سرانه هستند.

این منطقه بهترین منطقه نمودار است و لازم است استانهای این

جدول شماره ۲، مقایسه مانده سپرده های مردمی، رشد نسبی و سرانه نسبی استانها در نظام بانکی

اسفند ۸۲ تا اسفند ۸۴

سرانه نسبی نظام بانکی	سرانه نظام بانکی اسفند ۸۴	رشد نسبی	درصد رشد نظام بانکی	نظام بانکی			استانها
				تفاوت مانده سپرده های نظام بانکی	مانده سپرده های مردمی در اسفند ۸۴	مانده سپرده های مردمی در اسفند ۸۲	
۲۰۰	۷۰۰	-۸۵	۵۹.۵	۱۶۱۱۹۶.۶	۳۷۸۶۶۶.۶	۲۲۷۴۵۲.۰	تهران
۱.۲۱	۴.۹۷	-۸۰	۵۶.۵	۲۰۰۷۸.۶	۵۵۶۱۰.۶	۳۵۵۳۲.۵	اصفهان
-۸۷	۳.۳۸	۱۰۰	۷۱.۸	۱۸۹۷۷.۶	۴۵۶۱۹.۸	۲۶۴۴۲.۵	خراسان
۱.۳۱	۴.۶۰	-۷۹	۵۵.۷	۱۴۹۱۲.۸	۲۱۶۹۲.۶	۲۶۷۷۹.۶	فارس
۱.۲۹	۴.۵۱	۱۱۱	۷۸.۰	۱۵۹۸۲.۶	۳۶۶۸۲.۶	۲۰۲۸۶.۱	خوزستان
۱.۰۰	۳.۲۹	-۸۸	۶۲.۱	۹۲۳۲.۲	۲۲۰۹۰.۶	۱۲۸۵۷.۵	مازندران
۱.۰۰	۳.۵۵	-۸۹	۶۲.۷	۹۱۲۰.۵	۲۲۶۶۶.۶	۱۶۵۴۶.۵	آذربایجان شرقی
۱.۰۲	۴.۵۸	۱۰۲	۷۲.۱	۸۴۸۲.۶	۲۰۰۰۷.۸	۱۱۶۹۲.۶	کرمان
-۸۶	۲.۹۲	-۸۳	۶۵.۱	۶۲۰۲.۶	۱۵۹۸۶.۶	۹۶۸۱.۵	گیلان
۱.۳۹	۴.۳۶	۱۰۰	۷۷.۵	۵۷۵۸.۲	۱۲۱۸۷.۶	۷۲۲۹.۱	هرمزگان
-۷۵	۲.۶۴	-۸۶	۶۷.۶	۵۰۸۶.۶	۱۴۴۶۵.۸	۷۵۴۹.۵	آذربایجان غربی
-۸۳	۲.۹۱	۱۰۲	۷۱.۶	۵۰۶۶.۶	۱۲۱۸۸.۶	۷۰۶۶.۵	یزد
۱.۰۲	۳.۵۷	۱۰۸	۷۵.۹	۴۶۶۰.۶	۱۰۸۰۲.۶	۶۱۴۲.۰	سیستان و بلوچستان
-۷۸	۲.۸۲	۱۰۹	۷۶.۵	۴۵۳۲.۶	۱۰۶۶۱.۵	۵۱۲۷.۹	کرمانشاه
-۸۲	۲.۸۷	۱۰۰	۷۷.۰	۲۱۶۷.۷	۹۱۲۰.۶	۵۱۵۲.۹	همدان
-۸۳	۲.۹۱	-۸۹	۶۲.۶	۲۲۹۲.۶	۹۰۷۰.۶	۵۵۷۸.۰	مرکزی
-۸۷	۳.۲۹	-۸۶	۶۷.۲	۲۵۹۷.۰	۸۹۱۲.۶	۵۲۴۲.۶	بوشهر
-۷۹	۲.۳۶	-۸۰	۶۳.۰	۲۱۳۲.۱	۸۴۳۲.۶	۵۰۷۰.۱	گلستان
-۹۸	۳.۴۴	۱۲۱	۸۵.۶	۳۶۱۱.۲	۸۰۱۶.۵	۴۲۲۵.۲	فروین
۱.۰۰	۳.۵۴	-۸۵	۵۹.۵	۲۸۷۵.۱	۷۷۷۶.۶	۲۸۰۲.۶	قم
-۷۵	۲.۶۱	-۹۵	۶۶.۸	۲۰۲۶.۶	۷۵۵۷.۶	۴۵۳۰.۶	لرستان
-۷۲	۲.۵۴	-۹۱	۶۳.۹	۲۲۲۷.۵	۶۲۴۲.۶	۳۷۹۶.۷	سمنان
-۸۶	۲.۹۵	۱۲۸	۹۷.۱	۲۰۳۵.۰	۶۱۵۹.۸	۳۱۲۲.۸	زنجان
-۸۰	۲.۸۰	۱۰۲	۷۱.۸	۲۴۸۱.۲	۵۱۲۰.۰	۲۲۵۴.۸	چهارمحال و بختیاری
-۶۷	۲.۳۶	-۸۶	۶۰.۶	۲۱۶۷.۷	۵۷۵۴.۰	۲۵۸۶.۳	کردستان
-۶۹	۲.۴۲	۱۰۰	۷۱.۲	۲۳۰۰.۸	۵۵۴۴.۱	۲۲۲۲.۶	اردبیل
۲.۰۰	۷.۰۰	۱۰۴	۸۰.۶	۲۲۰۸.۹	۵۴۰۴.۰	۲۹۹۵.۱	مناطق آزاد
-۹۵	۲.۴۷	۱۰۴	۷۲.۱	۱۵۱۲.۶	۳۵۸۵.۰	۲۰۷۰.۷	ایلام
-۷۶	۲.۶۵	۱۲۲	۸۷.۰	۱۳۲۲.۵	۷۸۶۲.۶	۱۵۳۲.۱	کهگیلویه و بویر احمد

نظام بانکی به منظور شناخت نقاط قوت و ضعف بانک کشاورزی است.

۱- در بانک کشاورزی استان های خوزستان، مناطق آزاد، تهران، قزوین و اصفهان از مزیت مطلق برخوردارند اما در نظام بانکی از استانهای فوق تنها دو استان خوزستان و مناطق آزاد این مزیت را دارند و بقیه استانها به غیر از استان اصفهان از مزیت رشد برخوردار هستند.

۲- در بانک کشاورزی اکثر استان ها شامل استان های اردبیل، چهارمحال و بختیاری، خراسان، کهگیلویه و بویر احمد، همدان، یزد، زنجان، سیستان و بلوچستان، کرمان، آذربایجان غربی، گلستان، گیلان، مازندران، مرکزی، آذربایجان شرقی، قم و فارس از مزیت رشد برخوردار هستند.

اما در نظام بانکی تنها استان های اردبیل، چهارمحال و بختیاری، خراسان، کهگیلویه و بویر احمد، یزد و زنجان از این مزیت برخوردارند و بقیه استانها بجز استانهای هرمزگان، سیستان و بلوچستان و کرمان از مزیت سرانه برخوردار هستند یا اینکه ممکن است فاقد مزیت باشند.

۳- در بانک کشاورزی هیچ استانی مزیت سرانه ندارد، اما در نظام بانکی استان های تهران، فارس، اصفهان، آذربایجان شرقی و قم از این مزیت برخوردار هستند.

۴- در بانک کشاورزی استانهای بوشهر، هرمزگان، لرستان، سمنان، ایلام و کرمانشاه فاقد مزیت هستند؛ اما در نظام بانکی تنها استان های بوشهر، لرستان و سمنان فاقد مزیت هستند و دو استان دیگر دارای مزیت رشد هستند.

است به تلاش خود بیفزایند تا وضعیتشان هم از لحاظ سرانه و هم از لحاظ رشد بهبود یابد.

ب) بررسی وضعیت نظام بانکی همان طور که در مقدمه گفته شد منظور از نظام بانکی مجموع بانکهای دولتی است.

۱- منطقه مزیت مطلق استانهای خوزستان، کرمان، هرمزگان، سیستان و بلوچستان و مناطق آزاد در این منطقه قرار گرفته اند که از رشد و سرانه بالایی برخوردارند.

۲- منطقه مزیت سرانه در این منطقه استانهای تهران، اصفهان، آذربایجان شرقی، فارس و قم قرار گرفته اند که سرانه بالایی نسبت به متوسط نظام بانکی دارند.

۳- منطقه مزیت رشد استانهای خراسان، یزد، کرمانشاه، همدان، قزوین، زنجان، چهارمحال و بختیاری، اردبیل، ایلام و کهگیلویه و بویر احمد در منطقه مزیت رشد نظام بانکی قرار گرفته اند. این استانها از مزیت رشد نسبت به متوسط نظام بانکی برخوردار هستند.

۴- منطقه فاقد مزیت استانهای مازندران، گیلان، آذربایجان غربی، مرکزی، بوشهر، گلستان، سمنان، لرستان و کردستان استانهایی هستند که در این منطقه قرار گرفته اند.

ج) مقایسه وضعیت بانک کشاورزی با نظام بانکی هدف از بررسی این قسمت مقایسه وضعیت بانک کشاورزی با

نتیجه گیری کلی

در نهایت، با توجه به مقایسه وضعیت بانک کشاورزی با نظام بانکی می توان نقاط قوت و ضعف بانک کشاورزی را به صورت جدول زیر خلاصه کرد:

نقاط قوت و ضعف بانک کشاورزی

نقاط ضعف	نقاط قوت
۱- سرانه در بانک کشاورزی کمتر از متوسط نظام بانکی است	۱- رشد در بانک کشاورزی بیشتر از متوسط نظام بانکی است
۲- استان های هرمزگان، سیستان و بلوچستان، کرمان، ایلام و کرمانشاه وضعیت خوبی را نسبت به نظام بانکی وضعیت خوبی ندارند.	۲- استان های خوزستان - مناطق آزاد - تهران - قزوین - اصفهان - آذربایجان غربی - کردستان - گلستان - گیلان - مازندران و مرکزی از حداکثر ظرفیت و توان خود خوب استفاده کرده اند و وضعیت مقایسه ای خوبی را نسبت به نظام بانکی دارند.

در پایان از همکار گرامی مهندس کاویانی به خاطر همکاری صمیمانه در تنظیم جداول و نمودارها تشکر و قدردانی می شود.

تقویت فرهنگ صرفه جویی در کارکنان

منصور معماری
کارشناس مالی اداره کل مهندسی
ساختمان و تأسیسات

بیان مسئله

یکی از مسائل سازمان‌های دولتی این است که از اموال آنها، اعم از اموال منقول و غیر منقول، وسایل و ابزار و... آنچنان که باید و شاید نگهداری نمی‌شود، یا حداقل اینکه مواظبت از آنها در حد مراقبت از اموال خصوصی نیست و با اسراف و تدبیر زیادی توأم است.

یعنی از منابع مالی و انسانی و از ابزار و وسایل سازمان:

- به موقع، در زمانی که لازم است؛

- به اندازه، به مقداری که لازم است؛

- بجا، در مناسب‌ترین و مربوط‌ترین حالتی که لازم است،

استفاده نمی‌شود.

مفهوم دیگری که ارتباط نزدیکی با عدم اسراف دارد، عبارت



بهره‌وری سازمان به آن اشاره شده است.
۲. پیش‌بینی و طرح ریزی مواد و وسایل لازم از جانب خود کارکنان در مقاطع زمانی مختلف، نظیر اول هر سال و مشارکت دادن آنان در امور تأمین، ارزشیابی و کنترل چگونگی استفاده از آنها توسط خود کارکنان، که این عمل موجب می‌شود به مواد مصرفی احساس مسئولیت بیشتری بیابند.

۳. تنظیم قوانین و مقررات لازم برای استفاده‌های شخصی از اموال دولتی و جلوگیری از حیف و میل آنها و اقدام جدی

مطابق با آن مقررات، به نحوی که کسی حتی به لحاظ برخورد قانونی نتواند در استفاده از منابع مسامحه کند.

۴. آگاه کردن کارکنان از ارزش مواد مصرفی و هزینه‌ها و برانگیختن احساس مسئولیت آنان در قبال محافظت از آنها. به عنوان مثال، اگر کارکنان از هزینه مکالمات تلفنی اطلاع داشته باشند، خود به خود در درون خود احساس مقابله گرانه‌ای با آن خواهند داشت؛ یعنی اگر در سازمان هزینه سرانه مکالمات تلفنی هر واحد در جدول‌های مقایسه‌ای یا واحدهای دیگر سازمان ارائه شود و همچنین اگر هزینه‌های مأموریت، خدمات ماشین‌ها در مأموریت‌های درون شهری و ... به اطلاع کارکنان برسد، بسیاری از آنان از اسراف کاری دست بر خواهند داشت.

۵. تنظیم برنامه محافظت از اموال دولتی و نظام‌مند کردن آن در سازمان ضرورت دارد. مثلاً، در ابتدای زمستان برنامه جلوگیری از اتلاف انرژی حرارتی در طول روز، همچنین استفاده از برق و تلفن و امثال آن را، اجرا کرد.

۶. به جرأت می‌توان گفت که باید مدیران و مسئولان سازمان‌ها در عدم حیف و میل اموال دولتی پیشقدم باشند تا به طور غیر مستقیم و در صورت لزوم به صورت مستقیم کارکنان را نسبت به استفاده صحیح از آنها ترغیب کنند.

صرفه‌جویی بُعد دیگر جلوگیری از اسراف و حفاظت از منابع است که باید به همراه برنامه‌های فوق مورد توجه قرار گیرد. باید همه کارکنان سازمان از صمیم دل این موضوع را حس کنند که ما در وضعیتی نیستیم که بتوانیم از عهده اسراف و تبذیر منابع مصرفی براییم و از جهت زیادی با محدودیت‌های منابع مواجه هستیم.

مأخذ:

کتاب مسائلی در مدیریت دولتی، نوشته دکتر میر محمد سید عباس‌زاده، دانشگاه ارومیه، سال ۱۳۷۸.

به جرأت می‌توان گفت که باید مدیران و مسئولان سازمان‌ها در عدم حیف و میل اموال دولتی پیشقدم باشند تا به طور غیر مستقیم و در صورت لزوم به صورت مستقیم کارکنان را نسبت به استفاده صحیح از آنها ترغیب کنند

از صرفه‌جویی است. اگر چه اسراف نکردن یک چیز است و صرفه‌جویی چیز دیگر؛ اما می‌توان اینها را در ادامه یک فعالیت با مراحل متفاوتی از یک فراگرد دانست.

علل مسئله

۱. یکی از علل مهم اسراف اموال - اموال سازمان‌های دولتی - امری فرهنگی است و متأسفانه از عمومیت زیادی نیز برخوردار است؛ به بیان ساده بسیاری از افراد مال دولت را حداقل به اندازه مال شخصی خود برای نگهداری قابل نمی‌پندارند.

۲. حیف و میل منابع و اسراف در استفاده از آنها توسط برخی از مدیران، به صورت استفاده شخصی از اموال دولت و هزینه‌های غیر ضروری، به کل بدنه سازمان تسری می‌یابد و عدم نگهداری و حساسیت نسبت به اموال دولتی را به کارکنان سازمان متبوع القا می‌کند.

۳. عدم وجود سیستم کنترل و نظارت در مورد چگونگی استفاده از اموال دولتی توسط کارکنان سازمان‌های دولتی، محافظت و مراقبت از اموال دولتی، عدم استفاده صحیح از آنها را تسهیل می‌کند و از دقت لازم در حفظ و نگهداری آنها می‌کاهد.

پیامدهای مسئله

این موضوع پیامدهای آشکاری دارد؛ از آن جمله است از بین رفتن منابع مختلف دولت که متعلق به همه اعضای جامعه است. به بیان دیگر، عدم توجه به این امر باعث می‌شود که منابع مصرفی به صورت غیر ضروری مصرف و به خریدهای مکرر منتهی شود و منابع کالبدی هم به علت عدم دقت در نگهداری آنها، به تدریج سیر استهلاکی سریعتری به خود بگیرد و مجدداً منتهی به صرف منابع مالی دیگری شود.

راه‌حل‌های مسئله

۱. تحکیم مبانی دموکراسی در جامعه به منظور اقناع مردم به این واقعیت که دولت و اموال آن متعلق به همه افراد کشور است و دولت و ملت از همدیگر جدا نیستند.

البته انجام این کار در دراز مدت میسر خواهد بود و انجام آن هم از عهده مدیر یک سازمان نیز خارج است؛ اما مدیران سازمان‌ها تا حدی می‌توانند بین کارکنان و سازمان تعلق و وابستگی متقابل ایجاد کنند. یگانگی هدف‌های سازمان و کارکنان توصیه‌ای است که امروزه در تمام کتاب‌های مدیریت برای افزایش



چگونه مدیری کار آمد باشیم؟

محمد تقی قزل سفلی
شعبه کلاله - استان گلستان

لایق و کاردان بخش مهمی از دشواری‌ها و معضلات، خود به خود حل خواهد شد.

۲. دارای قدرت و جاذبه قوی باشد. بتواند نیروهای کاردان را جذب کند و به آنان مسئولیت دهد. معلوم نیست هر کسی که مدرک مدیریت دارد، از جاذبه قوی برخوردار باشد و بتواند نیروهای اصیل را جذب کند و به آنان مسئولیت دهد. بسیاری از مدیران افرادی هستند که به جای جاذبه، دافعه دارند. یعنی با اولین برخورد، انسان‌ها از آنان فرار می‌کنند و حاضر نمی‌شوند با آنان همکاری داشته باشند. پس شناخت نیروهای پر توان یک مرحله و قدرت جذب آنان مرحله دیگری است.

۳. مرحله سوم اینکه بتواند بین نیروهای جذب شده، ایجاد هماهنگی کند و با تغذیه روحی و معنوی در میان آنان، وحدتی به وجود آورد و همه آنان را فعالتر و کوشاتر سازد. بدیهی است این کار امکان پذیر نیست، مگر آنکه از نحوه کار آنان وقوف و آگاهی کامل یابد؛ برخی را تشویق و بعضی‌ها را راهنمایی‌های مشفقانه نماید. با توجه به این نکات به خوبی آشکار می‌گردد که عمده‌ترین نقش مدیریت در بسیج کردن همه نیروها و ایجاد وحدت و هماهنگی مابین آنهاست و این واقعیت جز در پرتوی قدرت فکری و توانایی‌های روحی و تجربه کافی امکان پذیر نیست. و خلاصه آنکه نقش راستین و اصیل مدیر، تلاش فکری و سازماندهی است؛ نه زود آمدن و دیر رفتن و ساعات طولانی کار کردن.

ضمناً ناگفته نماند که زود آمدن و دیر رفتن از نظر نقش الگویی مؤثر و مفید است؛ ولی کار مدیریت در انحصار این دو خصوصیت و تلاش‌های بدنی نیست.

شاید عده‌ای این گونه گمان کنند مدیر خوب کسی است که زودتر از همه به اداره بیاید و دیرتر از همه از اداره خارج شود؛ کار و کوشش او از همه بیشتر باشد؛ به همه جا سرکشی کند و اصلاً وقت غذا خوردن و استراحت نداشته باشد و همیشه در حال حرکت و دویدن باشد. ولی با کمی دقت معلوم می‌شود که این نوع مدیریت سودی برای اداره ندارد. هر چند، شاید افراد سطحی و بی‌دقت گمان کنند که این گونه مدیریت مفید و کارساز است. برای توضیح بیشتر باید توجه داشت که اساساً کار مدیر چیست؟ آیا ملاک و معیار مدیریت در زیاد کردن است یا چیز دیگر.

به عقیده ما نقش عمده مدیریت در هماهنگ ساختن امور است نه کار کردن زیاد. به عبارت دیگر، مدیر باید امکاناتی را دارا باشد که در پرتوی آن بتواند سازماندهی کند و مجموعه‌ای را به حرکت و تلاش درآورد؛ نه اینکه صرفاً در ساعات طولانی کار زیاد انجام دهد. بنابراین، بیشترین نقش مدیریت، هماهنگی مهره‌های فعال و جهت دادن به آنهاست. بدیهی است که این کار یک کار فکری است. به عقیده ما مدیریت موفق برابر با اندیشیدن خوب است، چه در پرتوی فکر و اندیشه خوب می‌توان تشکیلات و سازمان‌هایی را به حرکت درآورد؛ نه با تلاش و کوشش بدنی و حضور طولانی مدت. مدیریت در عین برخورداری از همه خصوصیات و خصلت‌های مطلوب باید دارای ویژگی زیر نیز باشد:

۱. از نظر شناخت و تشخیص قوی باشد و این قدرت و توانایی را داشته باشد که با کمترین و کوتاهترین فرصت‌ها نیروهای اصیل و ناب را از غیر آن تشخیص دهد. ضمناً باید توجه داشت که با انتخاب افراد



نکته از مدیریت مشارکت جوی مؤثر

نوشته جفری کلانک
ترجمه کامران ابهر کپور
از مدیریت شعب بانک در استان خوزستان

همچنین تشخیص مهارت‌های مورد نیاز اجرای یک تصمیم در جهت فهم توانمندیهای گروه و نوع کمک به گروه بسیار مهم است.

به منظور مشارکت واقعی دیگران در یک فرایند تصمیم‌گیری، یک مدیر باید قادر باشد از دیدگاه افراد در قبال نکته مورد نظر خود، کاملاً آگاه شود. با فهمیدن کلیه پیشنهادهای ارائه شده، داشتن یک درک کلی از توانایی‌ها و محدودیت‌های سازمان و یک تصویر واضح از اهداف، یک مدیر می‌تواند کلیه داده‌هایی را که در اختیار دارد تلفیق کند.

تصمیم نهایی باید شامل درک کلی از دلایل مخالفت‌های احتمالی بعضی از افراد در قبال تصمیم و سودمندترین راه از بین بردن این مخالفت‌ها باشد.

منبع:

www.Imasystems.com

چهار نکته کلیدی مدیریت مشارکت جوی مؤثر عبارت اند از:

۱. همدلی
 ۲. درک متقابل
 ۳. روشن بودن اهداف
 ۴. تصمیم‌گیری مسئولانه
- همدلی به معنای چیزی فراتر از خوب گوش دادن است. همدلی بدین معناست که قادر باشید خود را کاملاً در شرایط فرد دیگری قرار دهید و به جهان همان گونه که وی می‌نگرد، نگاه کنید.
- درک متقابل شامل درک کامل توانایی‌ها و محدودیت‌های افراد به علاوه تصمیمات و اعتقادات آنهاست. از آنجا که رسیدن به یک توافق عام به ندرت امکان‌پذیر است، مدیر مشارکت جوی باید تصمیماتی بگیرد که افراد نا امید نشوند. غالباً این نگرانی وجود دارد که تصمیمی اتخاذ گردد که کمترین تعداد نفرات ناراحت شوند (شیوه کوچکترین مخرج مشترک).



رضایتمندی شغلی کارکنان

مجید سعید طاهری

کارشناس مرکز توسعه مدیریت و تحول سازمانی

اشاره:

رضایت یا نارضایتی از شغل پیامدهای متعددی از قبیل تأثیر در کارایی، غیبت از کار، ترک کار و ... به دنبال دارد. شناخت عوامل مؤثر بر افزایش رضایت شغلی امکان به کارگیری سیاست‌هایی در جهت بهبود آن و افزایش کیفیت و کمیت کارکنان می‌شود. همچنین انجام تحقیقات در مقاطع زمانی مختلف و مقایسه تغییرات حاصل شده در میزان رضایت شغلی کارکنان، میزان تأثیر گذاری تغییرات هر یک از عوامل و سیاست‌های مدیریتی را نشان می‌دهد.

رضایت‌شغلی از لحاظ نظری دارای ادبیات غنی در مدیریت، روانشناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی است. پیتر دراکر نظریه‌های رضایت شغلی را در سه مقوله کلی با رویکرد نیازها، رویکرد انتظار و رویکرد ارزشی طبقه‌بندی کرده است. در این مقوله به بهره‌گیری از نظریات نیاز مازلو، نظریه نیازهای آموخته شده مک‌لند، نظریه برابری آدامز، نظریه دو عاملی هرزبرگ، و نظریه رضایت و بارآوری فرات داستارک، چارچوب نظری بررسی مسئله رضایت شغلی تدوین شده است.

شایان ذکر است متغیرهایی برای رضایت شغلی تعریف شده است، از جمله: بین میزان ارضای نیازهای زیستی و میزان رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. بین میزان نیازهای اجتماعی و میزان رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. بین میزان احساس برابری و

عدالت و رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. بین سطح شغل فرد (سمت سازمانی) و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. بین میزان مناسب بودن جو سازمانی و میزان رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد، بین حقوق دریافتی کارکنان و میزان رضایت شغلی آنان رابطه معکوس وجود دارد. بین وجود ابهام نقش و میزان رضایت شغلی رابطه معکوس وجود دارد. بین میزان رضایت از شرایط فیزیکی حاکم بر محیط کار و میزان رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد.

بین میزان تضاد در نقش‌های محوله به کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه معکوس وجود دارد. بین میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مسائل بانک و میزان رضایت شغلی آنان رابطه مستقیم وجود دارد. بین ویژگی‌های فردی کارکنان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. بین سابقه کار کارکنان و میزان رابطه وجود آنان رابطه وجود دارد. بین نوع استخدام و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. بین میزان رضایت از امکانات رفاهی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

نتایج کلی یافته‌های این مقاله نشان می‌دهد که متغیرهایی که دارای بیشترین اثر بر رضایت شغلی را دارند مربوط به متغیرهای سازمانی است که شامل متغیرهای مشارکت، جو سازمانی، احساس برابری، محیط فیزیکی کار، امکانات رفاهی، ارضای نیازهای زیستی و ارضای نیازهای اجتماعی است و همچنین نتایج حکایت از بهبود نسبی میزان رضایت شغلی کارکنان نسبت به مراحل زمانی قبلی دارد.

از دیدگاه روانشناسی اجتماعی رابطه ای بسیار نزدیک وجود دارد. آن زمانی که فرد بپیش زمینه های مثبت انتخاب شغل کند طبیعتاً در کار خود تا حد زیاد موفق خواهد بود و بر عکس نگرش منفی می تواند پیامدهای ناگواری در پی داشته باشد؛ به ویژه در جامعه ای که میان آموزش و تولید رابطه پایدار وجود ندارد، غالباً افراد به کارهایی گمارده می شوند که از سر ناچاری آن را انتخاب می کنند. پس با پیش زمینه منفی به انجام وظایف محوطه خود می پردازند. این امر به ویژه در زمانی بیشتر نمود می یابد که فرد از لحاظ حقوق و مزایا و امکانات رفاهی در سطح بسیار پایینی قرار داشته باشد. طبیعتاً اکثر قریب به اتفاق کارکنان و مستمری بگیران ثابت جامعه قدرت خریدشان همواره در حد قابل توجهی پایین تر از سطح جریان عمومی قیمت‌هاست و همواره شکاف و فاصله عمیقی میان این دو جریان وجود دارد.

همین امر عدم تعادل میان مرزها و هزینه کالا و خدمات مورد نیاز برای معیشت را تشدید و آثار سوء آنان به صورت کاهش انگیزش کارکنان و تنزل بهره وری در جامعه مشهود می شود. عدم کفایت دستمزدها بخشی از مزد بگیران ثابت را ناگزیر می سازد درصد انجام کار دوم و حتی سومی بر آیند و این مسئله فزون بر حاکمیت بخشیدن به نوعی روابط نا سالم باعث می شود این مشاغل کاذب و غیر تولیدی توان و انرژی افراد را تا حد زیادی کاهش دهد و همین امر در کیفیت بهره وری کار و عملکرد سازمانهای دولتی و خصوصی تأثیر منفی به صورت آسیبهای گوناگون اجتماعی بر جا گذارد. این امر نه تنها تأثیر منفی بر سازمان یا جامعه می گذارد؛ بلکه تا نسوج خانواده راه می یابد و آثار ناگواری در روابط میان افراد درون خانواده از خود به جای می گذارد. در جامعه ای که میان آموزش و تولید رابطه پایدار وجود ندارد غالباً افراد به کارهایی گمارده می شوند که از سر ناچاری آن را انتخاب می کنند و با پیش زمینه منفی به انجام وظایف محوله می پردازند.

نقش مدیریت در رضایت شغلی

مدیران در رضایت شغلی کارکنان و کارمندان خود نقش بسزایی دارند و در واقع یکی از مهمترین ارکان هر محیط کاری به شمار می روند. در بخش خصوصی مدیران به علت باز بودن دستشان در تغییرات واحد خود، به مراتب سهم بیشتری در ایجاد رضایت در کارمندان و زیر دستان خود دارند. پرداخت منصفانه و به موقع حقوق کارمندان، ایجاد امکان ارتقای شغلی و ایجاد فضای صمیمی در محیط کاری از مهمترین امکانات آنهاست. شایان ذکر است مدیران در ایجاد انگیزش و اشتیاق در میان کارمندان نقش حائز اهمیتی دارند، بدین

تعریف رضایت شغلی و نحوه دستیابی به آن

دسترسی به رضایت شغلی مسئله ای است که بسیاری از افراد با آن دست به گریبان اند. چه افراد جویای کار که می خواهند برای اولین بار محیط کار را تجربه کنند و چه کسانی که سالهاست در حرفه خود مشغول اند و از مشکلات آن رنج می برند. محیط کار هر انسانی خانه دوم اوست، چه بسیار افرادی که عمده ساعات شبانه روز خود را مجبورند در محیط کاری خود بگذرانند. بی تردید این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه ای خود پردازند و خدمتی صادقانه ارائه دهند.

عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می توانند ایجاد کننده رضایت شغلی در افراد باشد. چه بسا تنها نبود یک عامل از مجموع این عوامل می تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد.

میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است.

میزان درآمد عاملی در انتخاب شغل

میزان درآمد یکی از جدی ترین و مهمترین دلایل انتخاب شغل در افراد است؛ به گونه ای که در بسیاری از موارد حتی می تواند باعث نادیده گرفتن عوامل دیگر باشد. گاه افرادی را می بینیم که با وجود داشتن مشاغل مهم، کلیدی و دارای پایگاه و وجهه اجتماعی تنها به دلیل کمی درآمد از شغل خود احساس رضایت نمی کنند و به گونه ای که حتی در موارد بسیاری به تغییر شغل خود حتی با شغل هایی با منزلتی پایین تر اقدام می کنند. به عنوان مثال، پزشکی یکی از شغل هایی است که به سرنوشتی این گونه گرفتار آمده است. زمانی پزشکی شغلی با منزلتی بالا و درآمدی خوب بیشترین محبوبیت را در بین اقشار جامعه داشت؛ اما امروزه به دلیل کثرت جمعیت، جامعه پزشکی و همسو نبودن آن با جمعیت جامعه در آمد پزشکان به میزان قابل توجهی کم شده است و شاید هم این کاهش درآمد صرفاً در مقایسه با درآمد

پزشکان در گذشته کم به نظر می رسد. اما، همین امر پزشکان جوان و جویای پول را به یکی از ناراضی ترین افراد جامعه تبدیل کرده است. از طرف دیگر، بیش از منافع مادی عوامل متعددی در انتخاب شغل مؤثر است. مهمترین عوامل وجهه اجتماعی، احترام به ارزش کار افراد، ساعات کار، امنیت، محیط کار و خدمات رفاهی و روابط انسانی است. میان ایفای نقش و نگرش

مدیران در رضایت شغلی کارکنان و کارمندان خود نقش بسزایی دارند و در واقع یکی از مهمترین ارکان هر محیط کاری به شمار می روند. در بخش خصوصی مدیران به علت باز بودن دستشان در تغییرات واحد خود، به مراتب سهم بیشتری در ایجاد رضایت در کارمندان و زیر دستان خود دارند

منظور: «ایجاد ساختار مناسب از یک طرف و طراحی راهبردهای مناسب از طرف دیگر به همراه سبک رهبری سه عاملی هستند که در دست مدیران قرار دارند و بنابراین مدیران از طریق این عوامل به راحتی می‌توانند پاسخگوی نیازهای کارمندانشان باشند و زمینه لازم را در جهت رضایت شغلی در آنها ایجاد کنند. اما، آنچه مسلم است این است که در وهله اول مدیران ما باید دارای شرایطی باشند و آموزش‌های لازم را دیده باشند تا بتوانند از عهده

این کار برآیند و از سوی دیگر از طریق به کار گماری درست و صحیح مدیران، یعنی در واقع آن پدیده‌ای که ما آن را شایسته سالاری می‌نامیم این امر تحقق می‌یابد.

پس مدیران باید در چارچوبی از شایسته سالاری انتخاب شوند و آموزش‌های لازم را ببینند و اختیارات لازم را کسب کنند.» متأسفانه یکی از مشکلات بزرگ ما در واحدهای شغلی، غیر حرفه‌ای بودن مدیران است. بسیاری از مدیران بدون هیچ‌گونه آگاهی، تخصص، مهارت و یا حتی آموزش‌های آکادمیک صرفاً به خاطر روابط خانوادگی یا رفاقتی بر مسند مدیریت قرار گرفته‌اند و همچنین بی‌تجربگی و بی‌مهارتی آنان مشکلات زیادی را برای کارمندان به همراه می‌آورد؛ بخصوص وقتی مدیری عوض می‌شود تا مدیر جدید با وظایف و فعالیتهای سازمان آشنا شود، انرژی زیادی از کارمندان به هدر می‌رود. دوباره کاریهایی بی‌دلیل و اشکال تراشی‌های بی‌اساس از عمده مشکلات کارمندان به علت نا آگاهی مدیر است.

متأسفانه طراحی ساختار سیستم مدیریتی بر اساس شایستگی و گزینش‌های شایسته مدار نیست. افراد برای کارهای دیگری عشق و علاقه و ذوق داشته‌اند، اما به کارهایی دیگری گمارده شده‌اند. این افراد وقتی وارد کار می‌شوند، چون کار نمی‌تواند اکتعاشان کند یا تربیت شغلی آنها با آن شغل همگونی ندارد، طبعاً احساس ناراضی می‌کنند. یکی دیگر از مشکلات کارمندان در رابطه با مدیران معمولاً نادیده انگاشته شدن آنان از سوی مدیر است. «متأسفانه مدیران ما فکر می‌کنند که اراده مطلق هستند. هر چه گفتند زیر دست آنها باید بی‌کم و زیاد و مطلقاً اجرا کند. حرف فقط حرف آنهاست و تنها آنها هستند که درست فکر می‌کنند. معمولاً حتی اشتباهات فاحش خود را نمی‌پذیرند که مبدا زیر دست آنها؛ آنها را دست کم بگیرد و این حقارت بار است. این مشکل ریشه در فرهنگ کار در کشور ما دارد که ارتباط مستقیمی با ساختار فرهنگی جامعه پیدا کرده است.» این فرهنگ رفتاری مدیران برخاسته از سیستم اقتصادی دوران پیش از مدرن است. در این سیستم افراد به صورت

متأسفانه اکثر زنان شاغل از وجود تبعیض جنسیتی در محیط کار خود گلایه دارند. حقوق نابرابر با مردان و عدم ارتقای شغلی مهمترین گلایه این قشر از جامعه شاغل است. با وجود بسیاری از قوانین سازمان امور استخدامی کشور، هنوز حتی در بسیاری از ادارات دولتی شاهد کاهش دستمزد زنان در مقایسه با مردان هستیم

تابعین محض در نظر گرفته می‌شوند. یعنی کسی که در حوزه مدیریت قرار دارد این احساس را می‌کند که حالا او مدیر است و کارمندی هم دارد و این افراد حق اظهار نظر ندارند؛ بلکه مجموعه‌ای هستند که باید تابع محض باشند. چرا؟

چون من مدیر آنها هستم. نظام سلسله مراتبی آنها را وادار می‌کند که اطاعت محض بکنند، در حالی که اطاعت محض با ضمیر ناخودآگاه انسانی مغایرت دارد. افراد ممکن است

این طور تربیت شده باشند، اما اطاعت محض نمی‌تواند دوام یابد. افراد ناخودآگاه نسبت به آنچه دارند معترض می‌شوند؛ حتی ممکن است آنچه به ایشان داده باشند بیشتر از توانشان باشد، اما به دلیل آنکه همراه با ساختار اطاعت سلسله مراتبی است نمی‌تواند نیازهای آنها را پاسخ دهد. لذا، رضایتمندی آنها هم با چالش روبه رو می‌شود. مورد دیگری را که می‌توان به آن اشاره کرد این است که همانطور که این افراد در این نظام تربیت یافته‌اند مدیرانشان هم در همین نظام شکل گرفته‌اند و به همان نسبت میزان گزینش‌هایشان در یک قالب است. یعنی هر کس تابع تر است جایگاهش بالاتر است. لذا، به همین صورت جریان باز تولید می‌شود و این را به شکل یک رویه اجتماعی و قانونی در جامعه وارد می‌کند که افراد خارج از ایده‌ها و مبانی فکری خودشان فقط تابعیت محض داشته باشند که البته این وضع تا یک مقطعی پاسخگوست. مقطعی که آخر سر به شکل عدم رضایت جلوه گر می‌شود.

جنسیت و نقش آن در رضایت شغلی

متأسفانه اکثر زنان شاغل از وجود تبعیض جنسیتی در محیط کار خود گلایه دارند. حقوق نابرابر با مردان و عدم ارتقای شغلی مهمترین گلایه این قشر از جامعه شاغل است. با وجود بسیاری از قوانین سازمان امور استخدامی کشور، هنوز حتی در بسیاری از ادارات دولتی شاهد کاهش دستمزد زنان در مقایسه با مردان هستیم. این امر در مراکز خصوصی شکل کاملاً بارزی به خود می‌گیرد. البته این یک پدیده جهانی است و نمی‌شود در رابطه با روند ارتقای شغلی در حوزه زنان فقط در ایران بحث کنیم. ما این را در کشورهای پیشرفته نیز به وضوح می‌بینیم.

مثلاً در کانادا و آمریکا که نرخ اشتغال پنجاه - پنجاه است با این حال میزان ارتقای شغلی برابر نیست. مثلاً از هر ده شرکت بزرگ آمریکایی مدیریت یکی‌شان را زنان برعهده دارند؛ یا حتی در انگلستان بین زنان و مردان هم رده و هم تراز از حیث تحصیلی، از لحاظ دستمزدی ۴۰ درصد اختلاف وجود دارد، یعنی مردان چهل درصد بیشتر از زنان دستمزد می‌گیرند. لذا روند ارتقای شغلی در

کافی داده نمی‌شود. به عنوان مثال، در خانه، پدران و سوهران همواره این احساس را دارند که مراقب زنان خانواده باشند. در جامعه رؤسای اداری این وظیفه را بر عهده می‌گیرند و می‌خواهند که از زنان کارمندان مراقبت کنند.

به دلیل اینکه فکر می‌کنند از لحاظ جسمی توانایی انجام آن کار را ندارند؛ یا فرضاً آن زن بیچه دارد یا ممکن است مشکلات خانوادگی برایش پیش بیاید، امکان ارتقای شغلی را از زنان می‌گیرند. یعنی حالت سرپرستی را حتی در محیط شغلی می‌خواهند به زنان تلقین کنند. لذا، فضای اجتماعی برای ارتقای شغلی زنان شکل نگرفته. البته تلاش‌هایی صورت می‌گیرد؛ ولی به خاطر همان سابقه تاریخی که به ارتباط خانوادگی می‌انجامد ممکن است در برخی از موارد موجب ارتقای زنان شود. پس تعداد معدودی از زنان هستند که شاید درون این فضاها قرار نگرفته‌اند و پیشرفت هم داشته‌اند.

درباره میزان تأثیر گذاری فرهنگی در بین مدیران زن و تبعیض جنسیتی، در شاخص رضایتمندی

کشورهای پیشرفته نیز با نگرشی جنسیتی همراه است و ما می‌توانیم این فاصله جنسیتی را مشاهده کنیم. تنها نکته مهم این است که در کشورهایی مثل کشور ما که هنوز جایگاه صنعتی شدن در جامعه شکل نگرفته و مردم در واقع نیاز به کار زن را هنوز چندان احساس نکرده‌اند و جامعه فکر می‌کند که یک تنه می‌تواند پیشرو و پیشگام باشد و نیازی به توان زن از هر لحاظ (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی) ندارد و خودش می‌تواند نیاز جامعه را به نوعی تأمین کند، این روند باعث می‌شود که ما این مسئله را بیشتر مشاهده

کنیم و کم توجهی نسبت به فرصت‌های برابر در حوزه ارتقای شغلی را بیشتر احساس کنیم.

جامعه هنوز نیاز زنان را به

صورت واقعی احساس نکرده و زنان

همچنان در بخش‌های سنتی در ارتباط با

جامعه رفتار می‌کنند و هنوز فضاهای فکری‌شان فضاها ی پیش از صنعتی شدن است و نظام اقتصادی‌ای که آنها را تأمین کرده با خودش فرهنگ را هم آورده است. این نظام اقتصادی به آنها این‌گونه آموزش داده که آنها بهتر است در نقش‌هایی که جامعه به صورت تلویحی یا مستقیم برایشان تعیین کرده ایفای نقش کنند؛ لذا وقتی این زنان به محیط‌های اجتماعی وارد می‌شوند در همان قالب شکل می‌گیرند که نهایتاً در حد سرویس دهنده یا کارشناسی باشند؛ یعنی فضای ارتقای شغلیشان را حالا به دلایلی یا خودشان عقب می‌زنند، یعنی فکر می‌کنند فضای کاری آنها تکمیل است و نیازی به پیشرفت ندارند؛ یا از طرف مدیران به آنها فرصت

آنها باید گفت

که این امر البته که تأثیرگذار

است. علتش هم این است که بخشی

از رضایتمندی را فرهنگ تعیین می‌کند.

چون ما در جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که

رضایت شغلی فرد در ارتباط مستقیم با احساسی

است که در واقع جامعه به ما تسری می‌دهد، وقتی

در جامعه‌ای سقفی به نام تبعیض جنسی وجود داشته باشد، فضای

سنگین آن ناخودآگاه تأثیر می‌گذارد و میزان رضایتمندی کاهش

می‌یابد و هر کاری را که انجام شود، تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.

حالا این تأثیر گاهی اوقات باعث تقویت فرد می‌شود. و گام‌ها را

پرتوان و گاهی اوقات هم مانع از ادامه کار می‌شود و حرکت را

نقش انسان سالم در توسعه پایدار

گردآورنده: نورالدین رضایی
کارشناس مدیریت بانک کشاورزی استان ایلام

مقدمه:

نزدیک به سی سال است که واژه «توسعه پایدار» به ادبیات سیاسی و اقتصادی جهان وارد شده و ورد زبان سیاستمداران و سیاستگذاران دنیا گشته است. در کشور ما نیز پس از سال‌ها مسئولان برنامه‌ریزی، کنفرانس‌ها و سمینارها و موارد متعدد دیگری برای این مهم ترتیب داده‌اند که ما حاصل آنها به صورت چشم‌انداز بلند مدت بیست ساله ۲۰۰۴-۱۳۸۴ در آمده و برنامه پنج ساله چهارم به عنوان اولین بخش از این برنامه دراز مدت از طرف دولت جمهوری اسلامی به مجلس تقدیم شده است. طبعاً اقشار مختلف اجتماعی و به خصوص دانش‌آموختگان رشته‌های مختلف علمی از جمله رشته‌های علوم زیستی، بهداشتی و پزشکی و بالاخص میکروپوشناسی باید در این فرایند اجتماعی جایگاه خود را پیدا کنند و دانش خود را در رشته‌ای که برای آن تحصیل کرده‌اند

در جهت سعادت و سلامت جامعه‌ای که به آن تعلق دارند به کار گیرند و در این ارتباط که چگونه کشور از دانش آنها استفاده کند تا به برنامه‌های دراز مدت خود دست یابد، باید گفت جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز بایستی به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی دست یابد و با تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی، سطح درآمد سرانه را ارتقای نسبی بخشد و به اشتغال کامل نیروی انسانی خود نایل آید و با ایجاد روش‌های علمی مبتنی بر نیاز کشور در کارایی دانش‌آموختگان مختلف اقدام کند. شاید این تصور پیش آید که اگر گروهی «فرایند توسعه» را از دیدگاه خود تفسیر کنند - همچنان که در طی دو دهه گذشته گروه‌های زیست محیطی، گروه‌های اقتصادی و گروه‌های بهداشتی به آن مبادرت کرده‌اند - و هر گروهی خود را محور و اساس این توسعه بدانند نتیجه‌ای جز در هم ریختگی و در حقیقت

جای خود فشارهای زیادی را بر محیط اعمال می‌کنند. این تأثیرات از طریق عواملی مثل رشد جمعیت، توزیع نامتناسب منابع، الگوهای مصرف، توسعه صنعتی و اجزای توسعه اقتصادی ارزیابی می‌شوند. به طور کلی کیفیت محیط زیست عاملی تعیین کننده است که مستقیم و غیر مستقیم بر سلامت انسان اثر می‌گذارد. اختلال در طبیعت و تخریب محیط زیست عاملی بسیار مؤثر در کاهش سطح سلامت و کیفیت زندگی و مانعی سخت در روند توسعه پایدار است.

نتیجه‌گیری:

نگاهی اجمالی به دیدگاه‌های مختلف ما را به واقعیت امر نزدیک‌تر خواهد کرد: از دیدگاه بوم‌شناسان توسعه پایدار آن است که نیازهای امروز را برآورده سازد، بدون آنکه به نسل آینده آسیبی وارد شود و از سهم



آنان بکاهد. از نظر اقتصاددانان، توسعه پایدار آن گونه‌ی فرایندی از توسعه است که دوران اندیشه‌ها و بصیرت‌های قدیمی را به دوران اندیشه‌های جدید تغییر دهد و جامعه را از دوره‌ی قدیمی به یک دوره‌ی تحول و نوآوری رهنمون شود. در ژانویه و سپتامبر سال ۲۰۰۲ وزارت بهداشت کشورهای جهان در ژوهانسبورگ آفریقای جنوبی گرد هم آمدند تا مفهوم توسعه پایدار را از دیدگاه بهداشت عمومی مورد بررسی قرار دهند.

اگر تمام فرآیندهای توسعه پایدار برای بهبود بخشیدن به شرایط زندگی انسان‌هاست، بنابراین جا دارد که فقط سلامت آنها در اولویت همه برنامه‌ها قرار گیرد، همان‌گونه که قطعنامه سازمان جهانی بهداشت اشاره شده است انسان محور اصلی توسعه پایدار است.

«بی‌برنامه‌گی» نخواهد داشت.

بنابراین، بهتر است از تجربه کشورهای که بیش از دو دهه در این راه گام نهادند و به نتایج بسیار درخشانی دست یافتند درس بگیریم و با تطبیق با شرایط اجتماعی و اقتصادی و سیاسی کشور خود برنامه‌ای تدوین کنیم که قابل عمل و قابل دسترسی باشد.

با توجه به گذر اپیدمیولوژیک بیماری‌ها، گذر جمعیتی، پیشرفت فناوری و عمیق‌تر شدن فاصله میان طبقات مختلف اجتماعی در دنیا، امروزه مشکلات تهدید کننده سلامت جامعه چهره دیگری به خود گرفته است.

حوادث و بیماری‌های غیر واگیر مانند بیماری‌های عروقی، فشار خون، آسم، انواع سرطان‌ها، ناهنجاری‌های اجتماعی و ... نسبت بیشتری از عمر از دست رفته (مجموعاً ۶۰ درصد) را به خود اختصاص می‌دهند. با توجه به اهمیت مسئله، سازمان بهداشت جهانی (WHO) برای ارتقای سلامت مردم جهان از سال ۱۹۸۶ (۱۰ سال بعد از کنفرانس آلماتا) یک برنامه جدی تنظیم کرد و اولین کنفرانس بین‌المللی را در شهر اتاوا (کانادا) برگزار نمود.

در این کنفرانس عنوان فرایند توانمندسازی مردم به منظور افزایش کنترل و ارتقای سلامت خویش تعریف شده است، در واقع هدف این فعالیت‌ها تقویت مهارت‌ها و توانایی افراد در جهت حفظ خود و ظرفیت‌سازی گروه‌ها و جامعه است. ترویج رویکرد ارتقای سلامت با هزینه اندک بیشترین اثر را روی سلامت مردم دارد و بحث بر روی شیوه زندگی، افرادی را نسبت به سلامت خود حساس و در مشارکت بین بخشی نیز مؤثر ساخته است.

کمیسیون «سلامت و محیط زیست» سازمان

جهانی بهداشت (WHO) به هنگام برگزاری کنفرانس زمین در سال ۱۹۹۲، ارزیابی خود را در زمینه ارتباط بین سلامت، محیط و توسعه پایدار ارائه کرد. گزارش کمیسیون، کار برجسته اجلاس بود و سلامت را سرلوحه دستور کار اجلاس محیط و توسعه قرار داد.

اصل اول منشور ریو بر موضوع محوریت سلامت در توسعه تأکید دارد. به طور خلاصه، چشم‌انداز امروزی درباره سلامت به منصفه ظهور رسیده مبتنی بر این اصل که سلامت جوهره اصلی توسعه پایدار است و تحقق آن به عملکرد تمام دستگاه‌ها و آحاد جامعه بستگی دارد. هزاره ۲۱ یک نظام جدید بهداشتی مشتمل بر تشریک مساعی، بهداشت جامعه‌نگر و توجه به امر پیشگیری قبل از درمان را می‌طلبد.

عوامل زیست محیطی که بیشترین تأثیر را بر سلامت دارند در

مفهوم سلامتی عبارت است از: «سلامت جسم و روان، میکروبی و ویروسی به وجود می‌آید، قابل پیشگیری است و وظیفه کارکنان مراکز بهداشتی جهان است که در این راه کوشا باشند. همچنان که اداره کل مدیریت بیماری‌های وزارت بهداشت با حماسه‌آفرینی خود بیش از ۳۵ میلیون نفر از فرزندان ما را علیه سرخک و سرخجه ایمن کرده است و یا نتایج دستاوردها و تحقیقات در گوشه و کنار آزمایشگاه‌ها و در دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور نشانگر صبر و حوصله و کار مداوم این گروه علمی است.

امید می‌رود کارشناسان بهداشت و درمان و مسئولان بخش‌های مختلف توسعه با احساس مسئولیت در قبال آحاد مردم جامعه موضوع را به طور جدی مورد بحث و بررسی قرار دهند تا در آینده بحث ارتقای سلامت و بهداشت جایگاه والا و بحق خود را در تأمین سلامت مردم کشورمان باز کند

به راستی آلودگی مواد غذایی، آب لوله کشی، محیط زیست و عفونت‌های بیمارستانی ناشی از انتقال میکروب‌ها که به علت عدم توجه دقیق می‌تواند برای همه خطرناک باشد، توسط چه کسانی باید کنترل و مهار شود؟

این کار خطیر جز با کار دسته‌جمعی تمام کارکنان بهداشتی و در مرکز آنها میکروبیولوژیست‌ها امکان‌پذیر نخواهد بود. به عنوان نمونه در ایران قریب به ۹۰۰ کارگاه تولید شامپو، خمیر دندان، عطر، رنگ مو و سایر مواد بهداشتی وجود دارد که تعداد کمی از آنها تحت مسئولیت باکتریولوژیست‌های دارای بخش کنترل کیفی قرار دارند، در حالی که مطابق قانون همه آنها به داشتن این بخش و همکار میکروبیولوژیست موظف‌اند.

استفاده از نقش میکروبیولوژیست‌ها در فناوری زیستی را که مقوله‌ای بسیار مهم در پیشرفت یک کشور و رسیدن به توسعه پایدار است، نباید نادیده گرفت. استفاده از روش‌های باکتریولوژی در معادن آهن و زغال سنگ، میلیاردها دلار سود نصیب کشورهای صنعتی کرده و از تخریب محیط زیست نیز جلوگیری نموده است. استفاده از باکتری‌های آهن و تیوباسیلوس‌ها برای زدودن سولفور از زغال سنگ باید توسط باکتریولوژیست‌ها انجام گیرد و این

سلامت اجتماعی و اقتصادی» بنابراین، عوامل مختل‌کننده انسان را باید شناخت و به پیشگیری آنها اقدام کرد. در این کره خاکی که به صورت یک دهکده درآمده هیچ گوشه‌ای از جهان و موجودات آن، اعم از گیاهان، جانوران، انسان، آب، خاک، هوا، از هجوم میلیاردها عوامل میکروبی، ویروسی، قارچی، و انگلی درمان نیست.

بر طبق توصیه‌های کنفرانس

آلماتا قرار بود شعار «بهداشت برای همه در سال ۲۰۰۰» برای تمام مردم دنیا محقق شود، ولی اینک با کمال تأسف در سال ۲۰۰۴ گزارش غم‌انگیز مدیر کل سازمان جهانی بهداشت نه تنها بهداشت برای همه را تأیید نمی‌کند؛ بلکه فاصله بین کشورهای توسعه یافته و فقیر هر لحظه افزایش می‌یابد؛ در حالی که امید به زندگی برای کشورهای توسعه یافته ۷۵/۲ سال است؛ این رقم برای کشورهای فقیر آفریقایی و آسیایی ۴۹/۲ سال است.

بر اساس گزارش (WHO) وضع تأسف بار همه‌گیری HIV و بیماری ایدز که بیش از ۶۰ میلیون نفر از مردم جهان را گرفتار کرده و هر سال ۲۰ میلیون نفر را به دیار نیستی می‌فرستد و ابتلای بیش از ۳۰ میلیون مردم جهان به بیماری سل و مرگ و میر ناشی از آن، گسترش بیماری مالاریا در غالب نقاط دنیا، گسترش بیماری «سارس» که از کشور هنگ کونگ و سپس چین آغاز شد و علاوه بر مرگ و میر در کشورهای پیشرفته میلیاردها دلار خسارت وارد کرد، همگی زنگ خطری برای ما است.

آری! دنیا دهکده‌ای است که هیچ یک از موجودات آن از خطر ایمن نیست. در حالی که بسیاری از این بیماری‌ها که توسط عوامل



کرده است. این چالش‌ها به اختصار عبارت‌اند از: مدیریت نامناسب منابع طبیعی، تولید بی‌رویه ضایعات و شرایط نامساعد زیست محیطی بر سلامت جامعه تأثیر گذارند. نتیجه آنکه باید اقدامات بهداشتی در تمام سطوح، اعم از محلی، ملی، منطقه‌ای و جهانی صورت پذیرد. همچنین اطلاعات بهبود یافته بر روی زنجیره بهداشت و محیط به منظور سیاست‌گذاری مناسب در روند توسعه، اولویت بندی و تصمیم‌گیری در اجرا در تمام سطوح امری حیاتی و ضروری است. احیای مجدد سیاست «سلامت برای همه» سازمان جهانی بهداشت برای قرن ۲۱ که هم‌اینک در حال اجراست، چشم‌انداز خوبی را برای تحقق سلامت و حفظ محیط زیست در آینده نوید می‌دهد.

از یک سو کشور باید بتواند برای جمعیت جوان و جویای کار شغل و فعالیت مولد و درآمد ایجاد کند و از سوی دیگر الزامات بین‌المللی و منطقه‌ای حکم می‌کند که در سال‌های آینده فاصله ایجاد شده بین کشور ما و پاره‌ای از کشورهای پیشرو و یا در حال پیشرفت هر چه بیشتر کاهش یابد.

منابع:

۱. مترجمان: دکتر علی اصغر فرشاد، مهندس منوچهر علایی، دکتر نسیم علایی، و مهندس عصایی، زمستان ۱۳۸۰، کتاب سلامت و محیط در توسعه پایدار، تألیف WHO ژنو، چاپ اول.
۲. دکتر ابوالحسن ضیاء ظریفی، (۲۹ - ۲۷ بهمن ماه) ۱۳۸۲ تهران، مجموعه خلاصه مقالات ششمین کنگره سراسری میکروبی‌شناسی ایران. ناشر: انجمن میکروبی‌شناسی ایران، دانشکده بهداشت، دانشگاه تهران و بنیاد امور بیماری‌های خاص.
۳. دکتر اسماعیل اکبری و همکاران، فرودین ۱۳۸۲، تهران، خلاصه مقالات برگزیده همایش تبیین نقش انسان سالم در توسعه پایدار.

عمل برای جلوگیری از تولید SO₂ که آلاینده شدید محیط زیست است، بسیار اساسی است.

پیشبرد جامعه به سمت توسعه پایدار و بهره‌وری ملی تابعی از قابلیت‌های انسانی است که در اقتصاد جامعه نقش دارد. به اعتقاد آلوین تافلر توسعه پایدار بر دانایی استوار است.

امید می‌رود کارشناسان بهداشت و درمان و مسئولان بخش‌های مختلف توسعه با احساس مسئولیت در قبال آحاد مردم جامعه موضوع را به طور جدی مورد بحث و بررسی قرار دهند تا در آینده بحث ارتقای سلامت و بهداشت جایگاه والا و بحق خود را در تأمین سلامت مردم کشورمان باز کند؛ زیرا سلامت جامعه زمانی میسر و ممکن می‌شود که بر مبنای عدالت اجتماعی همه ابعاد جامعه را شامل شود و با مددگیری از آگاه‌سازی و آموزش عمومی و پیشرفته‌ترین فناوری‌های آموزشی ارتقای دانش جامعه و توسعه پایدار و امنیت اجتماعی برای همه آحاد امکان اجرا بیابد. بدون شک ایجاد محیط سالم و فقر زدایی از آن، مهمترین اقدام برای ایجاد بستر لازم برای تأمین سلامت مردم محسوب می‌شود.

ما بر این باوریم داشتن افراد سالم، ضمانت ایجاد جامعه سالم در آینده و اساس توسعه پایدار است. لذا از یک طرف بر نقش محوری انسان سالم در توسعه پایدار تأکید می‌کنیم و از طرف دیگر اذعان داریم که یک جامعه توسعه یافته می‌تواند به پرورش انسان سالم بپردازد.

به طور کلی جمعیت کشورهای در حال توسعه و در حال صنعتی شدن، علاوه بر مخاطرات بهداشت محیط «سنتی» در معرض مخاطرات «مدرن»، مانند آلودگی آب، هوا، ضایعات سمی و خطر ناک، مصرف بی‌رویه مواد شیمیایی مثل آفت کش‌ها، مخاطرات ناشی از محیط کار و حوادث رانندگی نیز قرار دارند. رشد جمعیت در بسیاری از کشورها، چالش‌های عمده‌ای در دستیابی به توسعه پایدار ایجاد



آشنایی با زیست- فناوری

تهیه و تدوین: عادل محمدی
کارشناس شعبه مبارزان اردبیل

عملی شده است. اما این فناوری با چالش های عدیده ای در کشور روبروست. بولتن کشاورزی مهم ترین موانع را کمبود نیروی انسانی متخصص در کشور، حجم کم سرمایه گذاری، نبود امکانات زیر بنایی، نبود یا ضعف قوانین، عدم ثبات مدیریت و سیاستگذاری در این بخش اعلام نموده است.

طی سالیان اخیر یکی از شگردهای جامعه غرب بلاخص امریکا برای جلوگیری از توسعه تکنولوژی در ایران ایجاد تحریم فروش دستگاه و مواد مورد نیاز تکنولوژی های پیشرفته از جمله بیوتکنولوژی بوده است.

بدون شک کاربرد بیوتکنولوژی در صنایع غذایی، دارویی و کشاورزی بسیار بیشتر از کاربرد آن در صنایع دفاعی است و امریکا با در دست داشتن بیش از ۷۰ درصد از بازار محصولات بیوتکنولوژی جهان قطعاً برای اعمال چنین تحریم هایی بیشتر دارای نگرش اقتصادی است و مسائل دفاعی و امنیتی را به عنوان حربه ای بکار گرفته و احتمال ساخت سلاح بیولوژیک را به عنوان محملی برای ادعای خود گزیده است.

نیروی انسانی در ایران در سال های اخیر علیرغم محدودیت های شدید و موانع موجود، از رشد مناسبی برخوردار بوده است. پیشرفت ایران در سال های اخیر محدود به روش های تولید از طریق زیست- فناوری نبوده و بعضاً تولید برخی دستگاه ها نیز در ایران صورت گرفته است. لیکن این حرکت جوابگوی نیاز توسعه ای کشور نبوده و ضروری است برنامه و حمایت ملی را در عرصه تحقیق و تولید پیاده کنیم.

منابع:

- 1- www.balayh.net
- 2- http://biotechterms.org/index.html
- 3- www.hamshahrinewspaper.com
- 4- http://inbc.nrcgeb.ac.ir
(Iran National Biosafety Committee Official Website)
- 5- www.wtsbio.htm
(Glossary of Biotechnology Terms)

بیوتکنولوژی در فرهنگستان فارسی به زیست- فناوری ترجمه شده است جزء یکی از هفت فناوری برتر قرن بیست و یکم شمرده می شود که تحولات بزرگی در تولید محصولات با کارکرد مورد نیاز بشر به وجود آورده است. کشورهای مختلف جهان برای رسیدن به توانایی به کارگیری این فناوری سرمایه و نیروی انسانی خویش را بسیج کرده اند تا از کاروان توسعه اقتصادی عقب نمانند.

واژه بیوتکنولوژی نخستین بار در سال ۱۹۱۹ میلادی توسط؛ کارل اریکلی، به مفهوم کاربرد علوم زیستی و اثر متقابل آنها در فناوری های ساخت بشر بکار برده شد. کمیته زیست- فناوری آن را کاربرد علوم مختلف در استفاده مستقیم یا غیر مستقیم از موجودات زنده، قسمتی از بدن یا فرآورده های آنها را اشکال طبیعی یا تغییر یافته تعریف می کند.

کاربرد زیست- فناوری به حدی وسیع است که تقریباً تمام جنبه های زندگی بشر را تحت تاثیر قرار داده است، به نحوی که حدس زده می شود در آینده نزدیک کنار اکثر نام های رایج علوم و فنون یک کلمه "بیو" یا "بیوتیک" هم اضافه شود که نشانه تاثیر این علم بر آن رشته است. عمده ترین کاربرد های زیست- فناوری در کشاورزی را می توان به دسته های زیر تقسیم کرد:

۱. ایجاد گیاهان مقاوم به آفات، حشرات و بیماری های ویروسی و قارچی
۲. ایجاد گیاهان مقاوم به استرس های محیطی مانند خشکی، سرما، شوری و...

۳. ایجاد گیاهان متحمل به علف کش ها

۴. ایجاد گیاهان دارای ارزش غذایی ویژه

۵. ایجاد گیاهان با خاصیت درمانی و پیشگیری

۶. ایجاد گیاهان با خاصیت سوخت و سازی تغییر یافته مثل رشد سریع

۷. ایجاد دامها با خصوصیات ویژه

۸. ایجاد جانوران به عنوان کارخانه تولید آنتی بادی، واکسن و دارو

۹. ایجاد گیاهان و میوه ها دارای زمان ماندگاری بیشتر

بدیهی است داشتن این فناوری در کشور می تواند بسیاری از مشکلات فرآوری بخش کشاورزی را مرتفع و آنرا سود آور نماید. این تکنولوژی در ایران از سال ۸۲ توسعه یافته و هم اکنون ۹۰ درصد آن به صورت عملی در زمینه گیاهی کاربرد دارد هم اکنون دو طرح زیست- فناوری در زمینه برنج و پنبه

● همان طور که مستحضرید، بحث تکریم مردم و ارباب رجوع چندی است که به صورت جدی از سوی نهادهای دولتی و علی خصوص بانک کشاورزی دنبال می شود، به عنوان ورود به بحث اصولاً- تکریم مردم یعنی چه و چه مواردی را در بر می گیرد؟

- تکریم مردم و ارباب رجوع همان طور که از عنوانش پیداست یعنی ارتقای رضایت هر چه بیشتر مشتریان؛ از آنجا که مشتری در بانکها محور اصل فعالیتهاست، تکریم در این بخش یعنی گرمی داشتن مردم. طرح بحث تکریم یعنی طرح نظم و انضباط، صداقت، امانتداری، ارائه خدمات صادقانه، جلوگیری از اتلاف وقت مشتری و مهم تر از همه خلق ارزش برای مشتری. در واقع در این طرح کارکنان و مدیران بانک هستند که خود مسئول اجرای آن هستند: خدمت برای خدمت؛ برای جلب رضایت مردم....

● به طور مشخص طرح تکریم از چه سالی جنبه عملیاتی پیدا کرد و این طرح چه اصول کلی ای را در بر می گیرد؟

- ببینید! اولاً این موضوع همواره در فرهنگ ما وجود داشته است؛ ولی در بانکها به لحاظ اینکه سرمایه اصلی مشتریان هستند، این موضوع احتیاج به نهادینه شدن داشت. در دهه ۷۰ ما با ادبیات مشتری مداری رو به رو بودیم، اما در سال ۱۳۸۱ هیئت وزیران و شورای عالی اداری مصوبه ای را مطرح کردند که در آن موضوعات مربوط به طرح تکریم مطرح شده بود در واقع با این مصوبات طرح تکریم را نظام مند کردند و همین امر سبب تحولی در ساختار تشکیلاتی دولت هم شد.

در پاسخ به بخش دوم سؤالتان هم ۵ اصل شفاف سازی و مستند سازی، اطلاع رسانی، تدوین منشور اخلاقی، بهبود و اصلاح روشهای ارائه خدمات و نظارت بر حسن اجرای خدمات را به عنوان اصول طرح تکریم معرفی می کنم که البته بانک کشاورزی از نیمه اول دهه ۷۰ با این ادبیات مشتری مداری آشنا بوده و آن را انجام می داده است.

● به نظر شما چه نیازی به دستورالعمل برای طرح تکریم مردم و ارباب رجوع وجود دارد؟ ضرورت و فلسفه وجودی این طرح را در چه می دانید؟

- سازمانهایی مثل سازمان ما (بر خلاف سازمانهای دیگر که خدمات انحصاری دارند) برای خدمت به مردم ایجاد شده اند و در واقع وابسته بودن ما به مشتریان است که ما را به سمت این طرح هدایت می کند. از طرف دیگر، برای اینکه این موضوع نظام مند باشد و دستگاهها موظف باشند آن را رعایت کنند، دستورالعملی برای آن تهیه شده است که دستگاهها عملکرد خود را با آن تطبیق می دهند و هر ساله نیز از دستگاههای اجرایی برتر در این زمینه تقدیر به عمل می آید. این نکته را هم عرض می کنم که سازمان مدیریت و برنامه ریزی به طور منظم حرکت و عملکرد دستگاهها را در این خصوص زیر نظر دارد و ارزیابی های خود را در این مورد به صورت سالانه منتشر می کند.

● طرح تکریم از چه سالی و توسط کدام بخش، به صورت کنونی آن، به مرحله عملیاتی در آمد؟

- از خرداد ۱۳۸۴. تا پیش از این حوزه ارتباطات و تجهیز منابع این کار را انجام می داد که بعد از مصوبه ۱۳۸۴، نظارت بر اجرا و نحوه هدایت طرح تکریم به اداره نظارت و امور شعب منتقل شد و هم اکنون این اداره ای است که در این خصوص دارای مسئولیت است.

● از زمان تصویب این طرح در بانک کشاورزی تا به امروز، چه اقداماتی را به مرحله اجرا در آورده اید و هم اکنون در چه مرحله ای از اجرای این طرح

گفت و گویا کارشناسان اداره نظارت و طرح تکریم ارباب رجوع

خدمت برای جلب رضایت خدا



اشاره:

امروزه دیدگاه ما این است که مشتری مهم ترین باز دید کننده از شعب ماست. مشتری هدف و مقصود ماست. ما با خدمت به مشتری لطفی به وی نکرده ایم، بلکه او با دادن فرصت به ما؛ در حق ما لطف می کند. اینها جملاتی است که تقی غلامی، معاون کل نظارت و امور شعب، در گفت و گو با پیام مهر بر زبان جاری می کند.

آن روز دفتر مسعود کوهستانی، رئیس اداره نظارت و امور شعب، به پا توفی حرفه ای تبدیل شده بود. برای بحث و چالش پیرامون طرح تکریم و عملکرد آن. مسعود کوهستانی، تقی غلامی، ابراهیم نظیفی، کارشناس طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع. میهمانان این گفت و گو هر کدام از موضع خود به بحث تکریم ارباب رجوع پرداختند که ما حاصل آن در زیر می آید.



– ما سه دوره نظرسنجی انجام داده ایم و مجموعاً ۲۸۰۰۰ نفر را درگیر این نظر سنجیها کرده ایم و کلیه شعب را نیز در آن شرکت داده ایم که گزارش آن را به مقامات عالی بانک ارسال کرده ایم که آنها به این وسیله بتوانند نقاط ضعف و قوت این طرح را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. ذکر این نکته را هم لازم می دانیم که ۵ بازرس ویژه مدیر عامل بانک، کلیه اقدامات و کارهای ما را در خصوص طرح تکریم ارباب رجوع زیر نظر داشته اند و از این جهت هم خیال ما راحت است..

این گونه می اندیشیم که در اجرای این طرح موفق عمل کرده ایم و گواه آن هم موفقیت سه ساله ما در جشنواره شهید رجایی است. به نظر من رمز موفقیت ما در این طرح، اجرای دقیق آن بوده است؛ زیرا موثر ترین شاخص موفقیت بانک را برخورد دوستانه کارکنان شعب با مشتریان می دانیم...
● آیا ابزارهای تشویقی و تنبیهی برای آن دسته از کارکنان شعب که در اجرای صحیح آن می کوشند و یا از اجرای آن به هر نحوی شانه خالی می کنند در نظر گرفته اید؟

– ما با توجه به دستورالعملها برای آن دسته از کارکنانی که در اجرای صحیح اصول طرح تکریم می کوشند، تشویقهای مادی و معنوی در نظر گرفته ایم. برای آن دسته از افرادی که در این خصوص ضعیف عمل کنند هم ما برنامه آموزشی ترتیب می دهیم؛ سپس تذکر می دهیم و اگر این راهها چاره ساز نباشد این دسته از افراد را به ستاد می بریم...

افراد خوش برخورد را هم به صورت فصلی مورد تشویق قرار می دهیم... از طرف دیگر، تصمیم داریم به صورت سه ماه یا حداکثر سالانه جشنواره هایی بر گزار کنیم و افراد موفق را مورد تشویق قرار دهیم. حتی دست مسئولان شعب را هم باز گذاشته ایم که خود افراد خوش برخورد و موفق شعب خود را به صورت مجزا مورد تقدیر قرار دهند. به نظر ما این اختیار ویژه یک اهرم خیلی مثبت است که مورد استقبال مسئولان بانک هم قرار گرفته است؛ حتی طرحی را در دست تهیه داریم که بر پایه آن مشتریانی را هم که پیشنهادهای سازنده در خصوص عملکرد طرح تکریم مطرح کنند، مورد تشویقهای مادی و معنوی قرار دهیم. در یک جمله می توانم کل این گفت و گو را به این صورت خلاصه کنم: خدمت به خاطر خدمت و خدمت به خاطر جلب رضایت خدا و مخلوق خدا...

هستید؟

– بعد از ابلاغ این طرح نخستین اقدام ما تحویل سوابق از روابط عمومی بود؛ سپس به تمام واحدها اطلاع رسانی کردیم و نظریات آن واحدها را جویا شدیم؛ هر استان و اداره مرکزی را موظف کردیم که یک نماینده علاقه مند را به واحد ما معرفی نمایند و ما دستورالعمل طرح تکریم را به صورت کلی بومی سازی کردیم. یکی از اقدامات اساسی ما از آن زمان تا کنون انجام نظر سنجی های متعدد و باز نگری در این طرح بوده است. از نزدیک اهداف و برنامه های خود را در استانها آموزش دادیم که این برنامه ها شامل نحوه انجام پرسشنامه ها و تشکیل کار گروه طرح تکریم بوده است که به صورت یکپارچه برای اولین بار در ۱۰۳۳ شعبه از ۱۲ هزار نفر از مردم نظر سنجی صورت گرفت و نتایج این نظر سنجیها را برای اقدام مقتضی به مدیران امور فرستادیم تا در تصمیم گیریهای خود آنها را لحاظ کنند. از جمله اقدامات دیگر ما برای ارتقای سطح رضایتمندی مشتریان نصب نشیمنها و آب سرد کن ها، پوشش مناسب همکاران، نکات رفتاری، نظارت بر محیط کار و نصب اطلاعیه و اعلامیه در جهت اطلاع رسانی، تهیه فرمهای مورد نیاز و منشور اخلاقی و مهمتر از همه تاسیس و راه اندازی مرکز ارتباط سبز بوده است، که امیدواریم این اقدامات مفید بوده باشد.

● کمی در خصوص طرح ناظرین ویژه که گویا در چارچوب طرح تکریم تعریف می شود، توضیح دهید.

– طرح ناظرین ویژه که شامل اعضای بانک و حتی خود مشتریان ما می شود نیز در واقع از جمله اقدامات بانک کشاورزی برای افزایش سطح رضایت مشتریان بانک از خدمات و فعالیتها ی آن است، به نحوی که این ناظرین ویژه با حضور در شعب بانک در سراسر کشور بر نحوه انجام امور نظارت می نمایند. جالب است بدانید که تعداد زیادی از مشتریان ما نیز عضو هیئت ویژه طرح ناظرین بانک هستند.

● فواید اجرای طرح را در نظام بانکی چگونه طراحی می کنید؟

– اجرای این طرح باعث کاستن از نظریات احساسی می گردد و فضای کارکنان بانک و مشتریان را مملو از اعتماد متقابل می کند که این امر خود به خود جذب بیشتر مشتریان را به دنبال خواهد داشت و از طرف دیگر فضای مناسبی نیز برای پذیرش تحول سازمانی ایجاد می کند.

● در خصوص نظر سنجیهایی که تا کنون در مورد این طرح انجام شده است، توضیحاتی ارائه دهید؟ آیا به نتایج مورد نظر دست یافته اید؟



ویتامین‌ها

دکتر رضا عامری نیا
مشاور تغذیه و رژیم‌درمانی
عضو آکادمی تغذیه و چاقی آمریکا

را نشان می‌دهد و این در حالی است که کمبود این ماده مغذی می‌تواند به عقیمی مردان، شب‌کوری و گزروفتالمی منجر شود. مقدار مورد نیاز این ویتامین برای افراد بالغ معادل ۱۰۰۰۰ واحد بین‌المللی (IU یا International Unit) است. منابع این ویتامین در روغن کبد ماهی، هویج، سبزی‌های سبز و زرد، زرده تخم مرغ، شیر و فرآورده‌های آن، مارگارین / میوه‌های زرد، یافت می‌شود.

۴۰٪	U	U	U	S	U	S	ویتامین A
۵٪	S	U	S	U	U	S	ویتامین k
۵۵٪	U	U	U	S	S	S	ویتامین E
۱۰۰٪	U	U	U	U	S	U	ویتامین C
۸۰٪	U	S	U	U	S	U	نیاسین
۷۵٪	U	U	S	U	S	S	ریبوفلاوین
۱۰٪	S	U	U	U	S	S	نیاسین
۴۰٪	U	U	S	S	S	S	پیریدوکسین
۱۰	S	U	U	S	S	S	کوبالامین

جدول روبرو حساسیت ویتامین‌ها را نسبت به شرایط محیطی نشان می‌دهد. برای اطلاعات بیشتر می‌توانید به قسمت مربوط به هر یک از این ویتامین‌ها مراجعه کنید.

S=U حساس

S=مقاوم

آشنایی با ویتامین A

این ویتامین یک ویتامین محلول در چربی است. این ویتامین به دو صورت وجود دارد: رتینول، که فقط در غذاهای حیوانی یافت می‌شود.

کاروتن، که هم در غذاهای حیوانی و هم غذاهای گیاهی یافت می‌شود.

به علت محلول بودن در چربی، این ویتامین می‌تواند در داخل بدن ذخیره شود؛ لذا مصرف بیش از اندازه آن مسموم‌کننده است. این مسمومیت به صورت درد مفاصل، هیپرکلسمی، ریزش مو، دل‌به‌هم‌خوردگی، اسهال، استفراغ، بی‌اشتهایی، تاری دید، قاعدگی نامرتب، پوسته‌پوسته شدن پوست، خستگی و سردرد خود

ویتامین E محلول در چربی است. این ویتامین در بافت کبد، چربی، قلب، عضلات، بیضه ها، رحم، خون، غده هیپوفیز و غدد فوق کلیوی ذخیره می شود.

این ویتامین را به علت خواص آنتی اکسیدانی اش ویتامین جوانی می دانند. همچنین این ویتامین موجب رسیدن مقادیر زیادی اکسیژن به بدن می شود و طاقت و تحمل بدن را در حین انجام فعالیت های بدنی می افزایش دهد.

بر اثر کمبود این ویتامین عوارض زیر مشاهده می گردد. تخریب گلبولهای قرمز (آنمی همولیتیک)، تحلیل عضلات، بعضی از انواع کم خونی، برونکوپنومونی در کودکان نارس، نوروپاتی و میوپاتی همراه با افزایش کراتین در بزرگسالان مبتلا به سوء جذب طولانی مدت.

از منابع این ویتامین می توان به جوانه گندم، دانه سویا، کلم بروکلی، اسفناج، آرد غلات کامل و تخم مرغ اشاره کرد.

آشنایی با ویتامین D

ویتامین D محلول در چربی است. بدن انسان این توانایی را دارد که در مقابل نور خورشید این ویتامین را بسازد. بدیهی است وجود بخار زیاد و همچنین هوای آلوده به سبب جلوگیری از تابش مستقیم و کافی نور خورشید می تواند موجب کاهش تولید این ویتامین در داخل بدن گردد.

مقدار توصیه شده این ویتامین ۴۰۰ واحد بین المللی (معادل ده میکروگرم) در روز است. این ویتامین موجب تسهیل در جذب و استفاده از فسفر و کلسیم و استحکام اسکلت بندی می شود و کمبود آن در دوران کودکی منجر به راشیتیسم و در دوران بزرگسالی منجر به استئومالاسی و هیپوکلسیمی و هیپوفسفاتی می گردد. روغن ماهی، ساردین، شاه ماهی، ماهی آزاد، ماهی تون، شیر و محصولات لبنی از جمله منابع طبیعی این ویتامین هستند.

آشنایی با ویتامین B۱ یا تیامین

تیامین قابل حل در آب است؛ لذا مازاد آن از طریق ادرار دفع می شود. این ویتامین رشد را تقویت و به عمل هضم به خصوص هضم، کربوهیدرات ها کمک می کند، و به علت تأثیر بر عملکرد سیستم عصبی و بهبود بخشیدن به حالات روانی ویتامین اخلاق

ویتامین D محلول در چربی است. بدن انسان این توانایی را دارد که در مقابل نور خورشید این ویتامین را بسازد. بدیهی است وجود بخار زیاد و همچنین هوای آلوده به سبب جلوگیری از تابش مستقیم و کافی نور خورشید می تواند موجب کاهش تولید این ویتامین در داخل بدن گردد

آشنایی با ویتامین K

ویتامین k، ویتامینی محلول در چربی است. باکتریهای روده نیز می توانند این ویتامین را بسازند. از آنجا که در تشکیل عوامل انعقادی نقش دارد در پیشگیری از خونریزی های داخلی و خارجی و کم کردن خونریزی عادت ماهانه اثر دارد. همچنین در اکسیداسیون اسید گلوتامیک نقش دارد. کمبود آن

می تواند منجر به افزایش زمان پروترومبین و خونریزی، اکیموز و سلیاک و کولیت و اسپرو گردد.

این ویتامین در، زرده تخم مرغ، روغن بزرک یا کتان، روغن سویا، روغن کبد ماهی، و برگ سبزیجات وجود دارد. اشعه ایکس و اشعه رادیواکتیو و اسپرین و آلودگی هوا از جمله عوارض از بین برنده آن هستند و مقدار این ماده مغذی در غذاهای منجمد شده کمتر از غذاهای طبیعی است.

آشنایی با ویتامین C یا اسیدآسکوربیک

این ویتامین جزو ویتامین های محلول در آب است و از آنجا که تقریباً شناخته شده ترین نوع ویتامین است احتیاج به معرفی چندانی ندارد. تقریباً تمام جانوران بجز انسان و میمون و خوکچه هندی آن را در بدن خود می سازند. این ویتامین به جذب آهن در بدن کمک می کند و همچنین در تشکیل کلاژن نیز نقش دارد. زخم و سوختگی و خونریزی لثه را التیام می بخشد و پایین آورنده کلسترول خون است و احتمال ایجاد لخته های خونی در سیاهرگ را کم می کند.

اکثر شما داستان ملوانانی را که به راههای دور دست می رفتند... شنیده اید و می دانید که کمبود این ویتامین در بدن منجر به ابتلا به اسکوربوت خواهد شد. همچنین استفاده از مقادیر فوق العاده زیاد این ویتامین می تواند منجر به بروز اسهال متناوب و تکرر ادرار و سنگ های کلیوی شود.

مرکبات و سبزیها و میوه ها از جمله منابع غنی این ویتامین هستند و نگهداری طولانی مدت در یخچالها، پختن، حرارت، اکسیژن، نور، و مصرف دخانیات از جمله عوامل از بین برنده آن هستند.

آشنایی با ویتامین E

مخمر آبجو، سبوس گندم، جگر، قلو، دل، طالبی، کلم، شیر، تخم مرغ و گوشت گوساله از منابع این ویتامین هستند. همچنین نگهداری مواد غذایی برای مدت طولانی، کنسرو کردن، بریان کردن گوشت، الکل و استروژن از جمله عوامل از بین برنده این ماده مفیدند.

آشنایی با ویتامین B۱۲ کوبالامین

این ویتامین به تنهایی به طور کامل جذب نمی شود و برای جذب کامل نیاز به کلسیم دارد. مقدار توصیه شده روزانه آن سه میکرو گرم در روز است و کمبود آن منجر به کمخونی ماکروسیتیک و التهاب دهان و گلویت می شود.

این ویتامین در بدن موجب تشکیل و تجدید گلبولهای قرمز خون می شود. تحریک پذیری روده ها را کاهش می دهند و منجر به افزایش اشتها در کودکان می شود. دستگاه عصبی را سالم نگه می دارد و موجب می شود بدن در استفاده از پروتئین ها و کربوهیدراتها و چربی ها بهتر عمل نماید. الکل، استروژن، نور خورشید و در معرض مواد اسیدی یا قلیایی بودن این ویتامین را از بین خواهند برد.

جگر، گوشت گوساله، تخم مرغ، شیر، پنیر و قلو از جمله منابع غنی آن هستند.

ویتامین های گروه B را ویتامین اعصاب و ویتامین اخلاق نیز نامیده اند. این ویتامین ها در اکثر واکنشهای مربوط به سوخت و ساز انرژی (کربوهیدراتها نقش دارند و شاید بتوان کمبود آن را شایع ترین نوع کمبود ویتامین در جامعه امروز ایران دانست از سویی، کسب مقدار زیادی از انرژی از نان و برنج که به سبب جدانمودن سبوس شان از لحاظ ویتامینی بسیار فقیر هستند و از سویی استفاده زیاده از حد از مواد قندی که موجب از بین رفتن چند نوع از ویتامین B می شود باعث شده که عوارض روانی کمبود این گروه از ویتامین ها نظیر بی حالی، افسردگی، پرخاشگری، عدم تعادل روحی، ضعف جسمی، عدم تمرکز فکری و ... به وفور در

نامیده می شود.

تیامین در بهبود بخشیدن به بیماری سفر کمک می کند. کمبود این ویتامین منجر به بیماری بری بری می شود. سبوس برنج، نان کامل گندم، آرد جو دو سر، بادام زمینی، آغلب سبزیها و برنج از جمله منابع غنی این ویتامین می باشند. حرارت، الکل، کافئین و هوای آزاد از جمله عوامل از بین برنده این ماده مفید هستند.

آشنایی با ویتامین B۲ ریبوفلاوین

این ویتامین نیز مانند بقیه ویتامین های گروه B قابل حل در آب اند و مازاد آن از طریق ادرار دفع می شود.

این ویتامین به رشد و داشتن پوست، مو و ناخن سالم و بهبود زخمهای دهان و لب کمک می کند و کمبود آن منجر به زخمهای دهان و لب و پوست و اندام تناسلی می شود. اشعه فرابنفش، محیط قلیایی، حرارت پخت و پز، سولفامیدها، استروژن و الکل از جمله عوامل از بین برنده این ویتامین هستند.

آشنایی با ویتامین B۳ یا نیاسین

نیاسین هم مانند بقیه ویتامین های گروه B جزو ویتامین های محلول در آب هستند. این ویتامین در ساختمان کوآنزیمهای NAD و NADP نقش دارد و میزان مورد نیاز روزانه آن برای بالغین ۲۰ تا ۴۰ میلی گرم در روز است. کمبود این ویتامین منجر به پلاگر، زخم بر روی زبان، و زوال شدید مغزی می گردد.

آشنایی با ویتامین B۶ یا پیریدوکسین

مقادیر بیش از حد نیاز این ویتامین محلول در آب تقریباً هشت ساعت پس از خوردن غذا دفع می گردد. این ویتامین در جذب صحیح پروتئین و چربی موثر است و در تبدیل اسید آمینه تریپتوفان به نیاسین یا ویتامین B۳ نقش مهمی ایفا می کند، حالت تهوع و دل بهم خوردگی را بهبود می بخشد و از به وجود آمدن برخی اختلالات پوستی و مغزی جلوگیری می کند.



عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در گفت و گوی اختصاصی با پیام مهر؛

خانواده سالم

می تواند استرس شغلی

کارکنان را کاهش دهد

■ مرضیه حسینی ■



مقدمه:

در جهان امروز با وجود مشکلات روزمره و چند گانه سطوح مسئولیت های افراد، با مواردی برخورد می کنیم که ناشی از جو روانی و تأثیرات به وجود آمده از این مسائل است اثربخشی فعالیت ها و رویدادهای متعدد در زندگی افراد باعث می شود که قوانین و سیستم های مربوط به دورانی که این اثر بخشی ها و ارتباطات متقابل رویدادها کمتر بوده نتیجه بخش باشد و در مواردی باعث تأثیرات منفی بر فعالیت های افرادی شود که البته این مسائل تا حدود بسیار زیادی در کشور های پیشرفته دنیا مرتفع شده است یکی از این مشکلات ارتباط متقابل محیط خانواده و فعالیت های کاری افراد است که امروزه با وجود پیشرفت های متعدد در علم روانشناسی در اکثر نقاط جهان حل شده و کارمندان به راندمان کاری خود توجه زیادی دارند، اما در کشور ما هنوز در این زمینه با مشکلات متعددی رو به رو هستیم چرا که کارمندان ما به علت مسائل زیادی که در خانواده با آن رو به رو هستند نمی توانند به کارایی و اثر بخشی خود در محیط کار توجه داشته باشند.

در راستای این مسئله به سراغ دکتر غلامرضا محمودی عضو

هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی رفتیم تا در خصوص مباحث یاد شده با وی گفت و گویی ترتیب دهیم که ما حاصل آن را در زیر می خوانید...

در دنیای بهداشت روانی شغلی امروز معتقدند محیط های کاری که محرکشان کم است و مسئولیت های افراد کم است به شدت افراد در معرض استرس شغلی هستند. مسئله فرسودگی شغلی نیز از دیگر عواملی است که امروز مورد توجه محققان قرار می گیرد.

در ارتباط متقابل خانواده و بهداشت روانی محیط کار، خانواده به عنوان یک ابزار کمکی در نظر گرفته می شود. چون بهداشت روانی محیط کار در داخل خودش مؤلفه ها و متغیر های خود را دارد، بحثی که امروز در دنیای کار مطرح می شود این است که چرا کارمند یا کارگری که کار می کند خیلی از مسائل خانواده را با خود وارد محیط کار می کند و حالت کودک به خود می گیرد و تمایل دارد تمام مشکلات را بالا سری ها حل کند، اما همین فرد وقتی وارد محیط خانواده می شود نقش مدیر را بازی می کند، که البته این امر در سیستم مدیریتی سنتی متداول است.

چگونه می توان این اثر بخشی را به سمت مطلوب هدایت کرد؟

بحث هایی که امروز مطرح می شود اینست که ما شخصیت والد و نوع نقشی که مدیر کارگر در خانواده دارد را به همان صورت به دنیای کار انتقال دهیم. این نشان می دهد که اگر فضای کاری ما همان فضای عاطفی خانواده را بتواند داشته باشد، نقش افراد در محیط کار می تواند از حالت کودک به والد بالغ تبدیل شود، زیرا همین فرد با وجود مشکلاتی که در محیط کار و خانواده دارد اما در خانه راحت است و به راحتی با استرس کنار می آید اما در محیط کار نمی تواند این کار را بکند. امروزه به دنبال این موضوع هستند که جو روانی حاکم بر محیط های کاری را به صورت خانواده تعریف کنند: یعنی همان حسی که فرد در خانواده خود دارد، در محیط کار هم پیدا کند. توجه به جو روانی در سازمان ها یکی

در بحث فضای روانی و بهداشت روانی چندین عامل تأثیر گذار است و عوامل تأثیر گذار بر آن تنها یک عامل نیست حوزه خانواده و محیط کار دارای ارتباط متقابل با یکدیگر هستند. فضای روانی محیط کار می تواند بر بهداشت خانواده اثر گذارد و از طرفی دیگر یک فضای روانی سالم در محیط خانواده می تواند فرد را مجهز کند تا استرس شغلی را خیلی راحتتر کنترل کند

به عنوان سؤال اول به نظر شما آیا بین محیط خانواده و بهداشت روانی ناشی از محیط شغلی ارتباط متقابلی وجود دارد؟ به عبارت دیگر جنابعالی چه رابطه ای بین محیط کاری و محیط زندگی افراد برقرار می کنید؟

در بحث فضای روانی و بهداشت روانی چندین عامل تأثیر گذار است و عوامل تأثیر گذار بر آن تنها یک عامل نیست حوزه خانواده و محیط کار دارای ارتباط متقابل با یکدیگر هستند. فضای روانی محیط کار می تواند بر بهداشت خانواده اثر گذارد و از طرفی دیگر یک فضای روانی سالم در محیط خانواده می تواند فرد را مجهز کند تا استرس شغلی را خیلی راحتتر کنترل کند.

این سؤال مطرح می شود که اگر قرار باشد بهداشت روانی محیط کار را مؤلفه اصلی در نظر بگیریم آیا خانواده می تواند به عنوان یک عامل اصلی بر این بهداشت اثر گذار دیا نه؟

اگر سؤال را اینطور مطرح کنیم، خانواده می تواند در کنار دیگر عوامل قرار بگیرد و تنها اولویتها متفاوت است.

به عقیده شما مشکلات خانواده چه میزان بر شغل افراد و بازدهی آنان تأثیر گذار است؟

در دنیای امروز سالیانه بین ۳۰ تا ۵۰ نفر در دنیا به علت استرس شغلی جان خود را از دست می دهند. در کشور آمریکا ۲۰۰ تا ۳۰۰ میلیارد دلار در سال خرج ضرری است که استرس شغلی به بهره وری می زند. عوامل تأثیر گذار در این مسئله یکی، مسئولیت فرد است و دیگری میزان فشاری است که در محیط کار بر فرد وارد می شود و عکس این موضوع نیز مطرح است یعنی اینکه چقدر محیط فاقد محرک و فشار است.

آزادمنش است در محیط سازمانی اجرا کرد اما این امر مستلزم این است که مدیر خود را فرمانده تغییر بداند این فرایند در سیستم سنتی مدیریتی که اکثر سازمان های ایرانی دارند جواب نمی دهند.

با توجه به نظریه های روانشناسی چه رابطه ای بین این نظریه ها و نظریه های مدیریت وجود دارد؟

در دنیای مدیریت از حوزه روانشناسی بسیار استفاده می شود یک کرسی به نام روانشناسی مدیریت داریم که از ابزارهای روانشناسی برای کمک به مدیر استفاده می شود. یکی از آنها گرفتن الگویی از انواع فضاهای خانواده است.

در مدیریت سنتی دقیقاً همان کاری می شود که در خانواده های تحکمی می شود و دستورات از بالا صادر می شود و ممکن است افراد شخصی که دستور می دهد را نبینند. امروز بسیاری از سیستم های سنتی اینگونه اداره می شود. اولین چیزی که در این محیط ها حذف می شود خلاقیت، استقلال و خود مختاری افراد است. حال اگر این خانواده تبدیل به یک خانواده آزادمنش شود افراد در یک سیستم زندگی می کنند. در این محیط همه افراد وظایفشان را می دانند و ارتباط بین افراد شفاف و باز است. همه نسبت به کار پاسخگو هستند. اگر همین الگو در سیستم سازمانی وارد شود آن سیستم به سمت بهداشت روانی می رود و افراد می دانند که می توانند بدون استرس کار کنند.

فرد با تمام فضای روانی که حاصل از خانواده است سرکار می رود، حال اگر محیط کاری از نظر روانی سالم باشند، حتی

اگر در محیط خانواده مشکل داشته باشد زمانی که وارد محیط کار می شود استرس کمتری دارد و مهارت هایی که در محیط کار یاد می گیرد وارد خانواده می کند و باعث می شود استرس خانواده هم کم شود. فضای سالم کار می تواند فضای نا سالم خانواده را هم به لحاظ استرس کاهش دهد.

فرد با تمام فضای روانی که حاصل از خانواده است سرکار می رود، حال اگر محیط کاری از نظر روانی سالم باشند، حتی اگر در محیط خانواده مشکل داشته باشد زمانی که وارد محیط کار می شود استرس کمتری دارد و مهارت هایی که در محیط کار یاد می گیرد وارد خانواده می کند و باعث می شود استرس خانواده هم کم شود

از رویکردهای جدید روانشناسی است؛ یعنی طوری این ها را تعریف می کنند که خویشاوندی نزدیک بین افراد برقرار می شود و پیوند بالای عاطفی که این پیوند به شکل دلبستگی باشد نه وابستگی افراد به یکدیگر، در خانواده های موفق دلبستگی بین افراد زیاد است.

آنچه در حوزه کار دیده می شود وابستگی بین افراد است و وابستگی هفت تفاوت با دلبستگی دارد که یکی از بزرگترین تفاوتها عدم استقلال فرد وابسته است و در این شکل سعی می کند به بالا دستی مراجعه کند در حالیکه انسان دلبسته، خود مختاری دارد. سعی می کند که درون گردهای حل مسئله اش، مسئله مدار باشد و هیجان مدار نباشد که دچار هیجانان منفی شود.

راهکارهای شما در این زمینه چیست؟ به عبارت دیگر از نظر شما چه تمهیداتی را می توان اندیشید تا در این زمینه با مشکل روبرو نباشیم؟

در دنیای امروز به دنبال این هستند که همان شرایط و جو عاطفی که در درون خانواده، است را در محیط کار ایجاد کنند. البته با توجه به نوع خانواده زیرا خانواده می تواند دموکرات و آزادمنش باشد یا اقتدار طلب یا باز، خانواده های اقتدار طلب و باز مد نظر نیست.

خانواده های آزاد منش و دموکرات، به علت اینکه چرایی قوانین اش گفته می شود و همه حق اظهار نظر دارند و مشارکت می کنند.

در محیط سازمانی مدیران موفق به دنبال دو هدف هستند؛

اثر بخشی و کارایی، اثر بخشی یعنی اینکه همه احساس کنند در کار مشارکت دارند و کارایی یعنی افراد احساس کنند که با تقویت مهارتهایشان می توانند کیفیت کارشان را بالا ببرند نه کمیت آنرا، این قسمت از جو خانواده را می تواند به راحتی وارد محیط کار کرد و می توان الگویی که در خانواده های

عوامل استرس زای در محیط کار

اسداله اسحاق پور، کارشناس بازاریابی و تجهیز منابع مدیریت گیلان

پرخاشگری، مستعد حادثه بودن، غیبت از کار، ترک شغل، فقدان بهره وری.

عوامل استرس زای محیط کار

عوامل استرس شغلی دامنه پهنای دارد و از فرد شاغل گرفته تا محیط بی واسطه کار، کنش های متقابل بین فرد و محیط و حتی کل سازمان و در ابعاد گسترده تر اقتصاد ملی را در بر می گیرد. ذیلا به

عموم کارکنان قسمت عمده ای از وقت خود را در محیط کار می گذرانند. به همین دلیل شرایط محیط کار اهمیت بسیاری در تامین سلامت جسمانی و روانی آنها دارد. آدمی برای آنکه به طرز بهنجاری به کار و کوشش بپردازد باید کمی استرس احساس کند، زیرا بر انگیزندگی هیجانی و ملایم آدم هارادر جریان اجرای کاری که به عهده دارندهوشیارنگه می دارد. استرس یا فشار روانی به معنی فشار نیرویی است که از عوالم درونی و بیرونی فرد ناشی می شود و بر رفتار او تاثیر می گذارد. به عبارت دیگر گونه ای ناهنجاری رفتاری است که به هنگام قرار گرفتن شخص در شرایطی ناشناخته و یا نامطلوب به وجود می آید.

استرس شغلی به عنوان استرس تجربه شده توسط یک فرد خاص در یک موقعیت شغلی خاص است. از سوی دیگر استرس شغلی، بر آمده از نحوه مواجهه شرایط کار با خصوصیات کارکنان نیز هست.

نشانه های استرس شغلی

استرس شغلی با برخی نشانه های جسمی، روانشناختی و رفتاری خود را نشان می دهد. این نشانه ها عبارت است از:

نشانه های جسمی: شامل سردرد ها، بیماری های قلبی و عروقی، انواع آلرژی، اختلال در خواب، ناراحتی های تنفسی و بیماری های گوارشی.

نشانه های روانشناختی: شامل نارضایتی شغلی، افسردگی، اضطراب، کناره جویی، تنفر و عدم انعطاف در نگرش.

نشانه های رفتاری: شامل اجتناب از کار،



وضعیتی است که در آن از مهارت های شخص به طور کامل و تمام استفاده نمی شود.

۴. ناسازگاری نقش:

زمانی رخ می دهد که پذیرش مجموعه ای از الزام های شغلی با پذیرفتن مجموعه دیگری از الزام های شغلی مغایر یا به کل ناممکن باشد. مثلاً از حسابدار شرکتی خواسته شود حساب های خلاف واقع درست کند تا مالیاتی را که به شرکت تعلق می گیرد کاهش دهد.

ب) ویژگی های شغل

نتایج به دست آمده از تحقیقات گویای آن است که جنبه های مختلفی از محیط کار در استرس شغلی نقش دارند. این ویژگی ها چهار دسته گوناگون را تشکیل می دهند:

ویتامین D محلول در چربی است. بدن انسان این توانایی را دارد که در مقابل نور خورشید این ویتامین را بسازد. بدیهی است وجود بخار زیاد و همچنین هوای آلوده به سبب جلوگیری از تابش مستقیم و کافی نور خورشید می تواند موجب کاهش تولید این ویتامین در داخل بدن گردد

مهمترین آن ها اشاره می شود؛

الف) ویژگی های نقش

پژوهشگران اظهار داشته اند فشار ناشی از نقش زمانی رخ می دهد که بین خواست های فرد و انتظارات سازمان ناسازگاری وجود داشته باشد. این پژوهشگران چهار نوع ویژگی برای نقش بر شمرده اند.

۱. ابهام نقش:

وضعیت نامشخص شغلی فرد است به صورتی که فرد نمی داند برای انجام شغل و وظیفه اش از او چه انتظاری دارند. ابهام در نقش زمانی منجر به استرس می شود که فرد را از بهره وری و پیشرفت باز دارد.

۲. گرانباری نقش:

اگر فرد نتواند از عهده انجام کاری که بخشی از شغل معین اوست بر آید، دچار استرس خواهد شد.

۳. کم باری نقش:

۱. آهنگ کار:

یکی از عوامل استرس شغلی سرعت یا بهتر است بگوییم آهنگی است که فرد باید با آن کار کند. آهنگ کار یا سرعت کار فرد با استرس شغلی او ارتباط مستقیم دارد.

۲. تکرار کار:

هر چه قدر که شغل یکنواخت و تکراری تر باشد، نقش بیشتری در پیدایش استرس خواهد داشت.

۳. نوبت کار:

کار در ساعت هایی خارج از ساعات معمولی کار روزانه، عامل دیگری است که به استرس شغلی منجر می شود (مشاغلی از قبیل خدمات بیمارستانی، نیروی انتظامی و...)

۴. ویژگی های مربوط به یک وظیفه: تعدد وظایف، تعداد اختیار لازم در جهت تصمیم گیری (خود مختاری)، میزان دانسته ها و یا آمادگی ذهنی (دانش و مهارت) و سطح پاسخگویی برای انجام وظیفه (مسئولیت) از عواملی هستند که در استرس شغلی نقش دارند.

ج) روابط میان فردی

کیفیت روابط کارکنان در محیط کار همواره رابطه موثری با استرس شغلی دارد. پژوهشگران در این ارتباط سه دسته رابطه فردی را بر شمرده اند:

۱. روابط با همکاران ۲. روابط درون گروه های کاری ۳. روابط با

سرپرستان

وقتی روابط همکاران ضعیف باشد، احساس نگرانی و خطر می کنند. به علاوه، داشتن روابط ضعیف با همکاران به کم اعتمادی، کم علاقه





مشخص است اقدامات پیشگیرانه و ملاحظات درمانی باید به طور هم زمان صورت پذیرد. امروزه هم تمرکز بر روی پیشگیری و درمان و هم اصلاح محیط کار تجویز می شود. در اقدامات پیشگیرانه باید وضعیت شغلی فرد به گونه ای طراحی شود که کمترین استرس از ناحیه شغل به فرد شاغل وارد شود و از طرف دیگر، شغل پاسخی باشد به سلسله مراتب نیازهای فرد.

پورتر، نیازها را در سه سطح نیازهای حیاتی و زیستی (غذا، امنیت، بهداشت، شغلی و...)، «نیازهای ارتباطی» (ارتباط با دیگران، تعلق به گروه، پیوندهای عاطفی و «نیاز به رشد و شکوفایی استعدادهای فکری» دسته بندی کرده است طبق این نظریه وقتی نیاز سطح اول بر آورده شود، نیازهای سطح دوم اهمیت پیدا می کند و ارضای نیازهای سطح اول و دوم باعث نیازهای سطح سوم می شود. هر سازمانی باید بتواند مشاغل کارکنان را به گونه ای با این سطوح مرتبط سازد تا با افزایش رضایت شغلی استرس کارکنان را کاهش دهد که این امر به افزایش بهره‌وری منجر خواهد شد. با تجدید طرح شغل (یعنی تغییر بعضی از وجوه یک کار مشخص که کارایی را افزایش می دهد)، غنی سازی شغلی و مشارکت شغلی می توان استرس شغلی را کاهش داد.

منابع:

۱. استرس شغلی، ترجمه غلامرضا خواجه پور
۲. سایت مهندسی صنایع و نرم افزار و مقالات، وابسته به دانشکده، صنایع دانشگاه علم و صنعت ایران
۳. روزنامه ایران - چهارشنبه ۱۶ مرداد سال ۸۱

و کم حمایتی منجر می شود و در نتیجه افراد رغبتی به شنیدن در دل و مشکل دیگران ندارند. مدیری که در رهبری خود روشی میانه رو در پیش گیرد باعث می شود کارکنان زیر دست کمتر دستخوش استرس شوند.

(د) ساختار سازمانی

به طور کلی، دو نوع ساختار سازمانی متمرکز و غیر متمرکز وجود دارد. در نوع اول یا سازمان هرمی بخش اعظم قدرت تصمیم گیری در دست مدیران ارشد و سطح بالاست. در حالی که در ساختار غیر متمرکز کارکنان بدون در نظر گرفتن اینکه در چه سطحی از سازمان قرار دارند، کنترل مستقیم تری بر کار خود دارند. پژوهشگران به این نتیجه رسیده اند که کارکنان سازمان های مسطح رضایت شغلی بیشتر و عملکرد بهتری دارند و از استرس شغلی کمتری شکایت می کنند.

(ه) روش های مدیریت منابع انسانی

مجموعه ای دیگر از عوامل نهفته استرس در محیط کار به شیوه های مدیریت منابع انسانی بستگی دارد. امروزه وظیفه مدیریت منابع انسانی در برگیرنده اموری از قبیل آموزش، رشد و توسعه شغلی، حقوق و مزایا، جامعه پذیری کارکنان، برنامه ریزی پیگیرانه، باز خورد عملکرد، امور رفاهی و... است.

(و) فرهنگ یا جو سازمانی

فرهنگ یک سازمان را مجموعه باورها و انتظارات مشترک اعضای سازمان تشکیل می دهد. یکی از اجزای فرهنگ سازمانی که عاملی برای استرس محسوب می شود، وجود رقابت است. برای مثال، بسیاری از کارکنان از استرسی که به علت مبارزه قدرت یا سیاست های اداری عارض آنها می شود، شکوه می کنند.

(ز) ابهام در آینده شغل

در سال های اخیر در ساختار سازمان های سنتی، دگرگونی به وجود آمده است (برای نمونه: کوچک کردن ابعاد سازمانی، از میان برداشتن مدیریت میانه و تشکیل گروه های کاری خودگردان). از میان رفتن شغل های پا بر جای پیشین منجر به استرس خواهد شد.

(ح) تبعیض

پاگر موسسه ای بین کارکنان تبعیض قائل شود و برای آن دلیل قانع کننده ای ارائه نکند، حتما در بین کارکنان اختلافاتی به وجود خواهد می آید که به استرس شغلی خواهد انجامید.

(ط) ارتباط خانه و محل کار

تحقیقات نشان می دهد اگر فرد شاغلی در خانه با مشکلی رو به رو شود، بی شک آن را با خود به محیط کار خواهد برد و بر عکس اگر در محیط کاری با مشکل رو به رو شود آن را نیز با خود به محیط خانه می برد.

برای کنترل استرس دیدگاه های مختلفی وجود دارد. لکن آنچه

این هم کاریکاتوری در ستایش مهر کارت بانک کشاورزی از همکار هنرمندان جهان بخش رشنو، از شعبه میدان توحید کرج



خانم مهین جلیلیان، راهنمای مطلع مشتریان شعبه خر مشهر، شعری برای صفحه شما
فرستاده اند، به انضمام طرحی که این عبارت بر آن نقش بسته است:

همه ایران

همه مردم

بامشارکت ویژه

در توسعه کشاورزی سرزمین سبزمان

بیش از پیش

سهیم باشیم



همکارمان بهرام بوداچی در رشته پاور لیفتینگ و در وزن ۶۰ کیلوگرم موفق به دریافت حکم قهرمانی این دسته از مسابقات از شهرستان خوی گردید.



محمد جواد نوعی فرزند همکارمان موفق به دریافت حکم قهرمانی و کسب مقام اول در مسابقات کاراته کیوکشین در سطح استان گلستان گردید.



پیمان محمد نژاد فرزند همکارمان اکبر محمد نژاد موفق به دریافت حکم قهرمانی در رشته پاور لیفتینگ در دومین دوره این مسابقات که در شهرستان ماکو برگزار شد گردید.



مهدی اسلام پور فرزند عبدالرحمان اسلام پور مسئول گروه برنامه ریزی و مالی در استان بوشهر موفق به کسب دو تشویق نامه جهت موفقیت در سال تحصیلی جاری و گذشته از سوی دبستان محل تحصیل خود شده است.



امیر مسعود خلیج مسعودی فرزند محمد کارشناس شعبه مرکزی، موفق شد در مسابقات علمی منطقه ۵ رتبه سوم را کسب نماید. این موفقیت را به فرزند کوچک همکارمان تبریک عرض می‌نماییم.



سرکار خانم سعیده ابراهیمی فرزند همکارمان موفق به دریافت مقام اول در مسابقات شنای هفتمین اردوی تابستان ۱۳۸۵ گردیدند، ضمناً ایشان در فراگیری هنر و تکنیک های کاراته سبک کان‌ذن ریونیز در تاریخ ۸۵/۵/۱۵ به اخذ کمربند سبز مفتخر گردید.



حامد نیک کار فرزند همکارمان موفق به کسب رتبه برگزیده کشور در گرایش گواش گردید و از سوی دفتر برنامه ریزی امور فرهنگی و مشاوره مدیریت شعبه بانک در استان خراسان جنوبی مورد تقدیر قرار گرفت.



کسری حسونند فرزند علی حسونند رئیس شعبه اشترینان از توابع استان لرستان موفق به دریافت حکم قهرمانی برای کسب رتبه اول در مسابقات فوتسال قهرمانی آموزشگاههای بوجود گردید.

دو غزل زیبا از همکار هنرمندان
سید حسن حسینی، از شعبه چهار راه شیخ صدوق، اصفهان

ایشان عاشقی

بیا که بی تو غم مرا دمی رها نمی کند
مین کنار محطه با من سگته مرا
گذشت بال شعر من در ایشان عاشقی
غریب کو چه بای شب شد دل سگته ام
دلایه انهای خود رسیده ام اسباب کن
قسم به دستهای تو، هنوز بهترین من
اگر چه چشمای تو مرا صدا نمی کند
چگونه دستهای تو مرا دعا نمی کند
پنده خیالت نظر چرا نمی کند؟
کسی بجز تو این چنین به آسان نمی کند
سگت اند فکده ز ابتدا نمی کند
کسی در خیال را بجز تو و انمی کند

پراخ دل

چون می شود دمی یاد آوری مرا
من با پراخ دل هر شب تشنه ام
در آسمان تو زخمی ترین منم
هر خد پیش تو قدری نداشتم
اینجا که هیچ کس عاشق نمی شود
حالا که خاطر من سرسار یاد توست
آتش گرفته ام تا بگری مرا
تنها و مظهر تا بگری مرا
دیگر مانده است بال و پری مرا
اما قسم به عشق تاج سری مرا
ای کاش مازنین با خود بری مرا
آیا چه می شود یاد آوری مرا

نیمه شعبان

شعر زیر را همکار هنر دوستان، سیروس ساسانی، به مناسبت نیمه شعبان، ولادت حضرت قائم (عج)، از دیوان استاد شهریار انتخاب کرده اند، که انتخابی است بجا و زیبا:

چه در یایی است میلاد عظیم نیمه شعبان
که هم با کشتی نوح است و هم با ورطه طوفان
کجا میلاد مهدی انفجار کوره خورشید
که از یک سو همه نور است و دیگر سو همه نیران
چه میلادی که جبران می کند هر جا شکست دل
چه میلادی که با هر چه غرامت می دهد تاوان
ذخیره است از خدای خود که در آخر زمان باید
به قسط و عدل پر سازد جهانی کو پر از عصیان
پس از غیبت در این ده قرن تنها یک تذکر بود
نبودان امت آماده اش با عهد و با پیمان
ولی امسال میلاد است و میعاد ظهورش هم
که امت در جهاد راه دین جان می کند افشان

نام خانوادگی، نام	سمت	تشویق کننده	اوصیحات
آریا نژاد، محمد	نکتنسین رایانه ای مدیریت شعب بانک در منطقه کرج	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
آریا، محمد	رئیس اداره کل حقوقی	مرتضی شهید زاده، عضو هیئت مدیره	پیگیری پرونده خسارت وارده به ساختمان بانک
آقاجانلو، شهرام	نکتنسین رایانه ای مدیریت شعب در استان زنجان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
ابراهیمی، جواد	کارشناس حقوق مدیریتی استان خوزستان	مرتضی شهید زاده، عضو هیئت مدیره	خدمات ارزنده به کشاورزان استان خوزستان
اسلامی، سید مهدی	نکتنسین رایانه مدیریت شعب بانک در جنوب استان خراسان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
اسفندی، علیرضا	مسئول حفاظت پرسنلی مدیریت اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دیده استان اردبیل
افتخار زاده، جواد	رئیس شعبه مرانه	سید حسن رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی	اجرای طرح تکریبو و خدمت رسانی به مشتریان
اکبری، زهرا	کارشناس اداره کل نظارت و امور شعب	سید حسن نوربخش، مدیر عامل	تلاش در جهت تهیه و تدوین ساز و کار و شاخص های حسابرسی بهبود عملکرد
اکبری خطیری، محمد رضا	کارشناس رایانه مدیریت شعب بانک در استان سمنان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
امین زاده	منشی امور بانکی شعبه مرکزی	حشمت الله نظری، عضو هیئت مدیره	انجام اقدامات مراقبتی سیستم مدیریت کیفیت و هدایت کارکنان شعب
انصاری، علیرضا	نکتنسین رایانه ای مدیریت شعب بانک در استان گیلان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
ایزد خواهی یفتی، مهدی	منشی امور بانکی شعبه مرکزی	محمود صالحی، مدیر امور مالی	به روزرسانی اوراق و گواهی سیرده شعبه
بهاره مهر، حبیب الله	نکتنسین رایانه ای مدیریت شعب در استان سیستان و بلوچستان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
پاینده، رسول	رئیس شعبه مرکزی	حشمت الله نظری، عضو هیئت مدیره	انجام اقدامات مراقبتی سیستم مدیریت کیفیت و هدایت کارکنان شعبه
بیزند سبزواری، عباس	مسئول باجه شعبه مرکزی	محمود صالحی، مدیر امور مالی	به روز رسانی اوراق و گواهی سیرده شعبه
بی پروا، سید هادی	مسئول قسمت رایانه ای مدیریت شعب بانک در استان فارس	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
بور مهدی آبادی، محمد رضا	نکتنسین رایانه مدیریت شعب در استان کرمان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
جهانجوی، عبدالله	نگهبان مدیریت استان اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دیده استان اردبیل
جهانی، فیروز	نگهبان مدیریت استان اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دیده استان اردبیل
چنگیزی، عبدالرسول	رئیس شعبه اهواز	سید حسن رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی	اجرای تجهیز و راه اندازی شعبه کبان
حاجی زاده، اسماعیل	کارشناس اداره کل نظارت بر طرح ها و عملیات اعتباری	محمد قائمیان، مدیر امور سرمایه گذاری و اعتبارات	نظارت و کنترل امور اعتباراتی در مدیریت ها و شعب
حیرتی مقدم، حجت	نکتنسین رایانه ای مدیریت شعب در استان خراسان رضوی	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
حیدری، رضا	همکار شعبه چاهک	سید حسن رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی	اجرای طرح تکریبو مردم و ارتقای رضایتمندی
خدایانه، مسعود	کارشناس ارتباطات مدیریت اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دیده استان اردبیل
خسروئی	رئیس شعبه توحید	حشمت الله نظری، عضو هیئت مدیره	انجام اقدامات مراقبتی سیستم مدیریت کیفیت و هدایت کارکنان شعبه
خسروی، کانلم	مسئول حفاظت فیزیکی مدیریت اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دیده استان اردبیل
رسولی	مسئول گروه برنامه ریزی مالی شعبه ولیعصر	حشمت الله نظری، عضو هیئت مدیره	انجام اقدامات مراقبتی سیستم مدیریت کیفیت و هدایت کارکنان شعبه

نام خانوادگی، نام	صفت	تشویق کننده	توضیحات
رضائی پور، محمد حسین	معاون اداره کل وصول مطالبات و اجراء	حسین شکیانی، مدیر امور نظارت و بازرسی	تقدیر از زحمات در برگزاری همایش در استان خراسان رضوی
رئیس، ایرج	کارشناسی اداره کل نظارت و امور شعب	سید حسن نوربخش، مدیر عامل	تلاش ارزشمند هزینه و تکوین سازو کار و شاخص های بهبود مدیریت ادارات مرکزی
دهقان، ایرج	رئیس شعبه چاهک	سید حسین رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی	اجرای طرح تکریم مردم و ارتقای رضایتمندی
دعقلانی شیخ احمد، صادق	مسئدی امور اداری مدیریت اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دینه استان اردبیل
ستایش، محمد	نگهبان مدیریت استان اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دینه استان اردبیل
سیحانی، جلیل	نکسین رایانه ای مدیریت شعب در استان تهران	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
سرحدی	رئیس شعبه شهید بهشتی	حشمت الله نظری، عضو هیئت مدیره	انجام اقدامات مراقبتی سیستم مدیریت کیفیت و هدایت کارکنان شعبه
سرदार شهرکی، محمد رضا	رئیس شعبه مرکزی زاهدان	سید حسین رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی	تلاش در جهت شناخت بیشتر مشتریان در جهت جذب و جلب نظر آنها
سلیمی، رضا	مسئدی امور بانک مدیریت شعب بانک در استان همدان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
سلیم آبادی، زهرا	همکار شعبه چاهک	سید حسین رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی	اجرای طرح تکریم مردم و ارتقای رضایتمندی
سلیمانی، عیسی	معاون اداره کل نظارت و امور شعب	سید حسن نوربخش، مدیر عامل	تلاش ارزشمند و آرايه راهکارهای کاربردی در انجام حسابرسی بهبود عملکرد اداره کل
سلیمانی، کاتو	مسئول قسمت رایانه ای مدیریت شعب بانک در استان آذربایجان شرقی	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
سوری، بهروز	مسئول قسمت رایانه ای مدیریت شعب بانک در استان مرکزی	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
سید گرمردی، میرکریم	رئیس شعبه جام جم اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دینه استان اردبیل
شاکر، یوسف	نگهبان مدیریت استان اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دینه استان اردبیل
شاه ویسی، نظام الدین	نکسین رایانه ای مدیریت شعب در استان کرمانشاه	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
شرافه، طهرالدین	رئیس شعبه حاجی آباد	سید حسین رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی	اجرای نظم و انضباط حاکم در انجام وظایف
شحتی	مدیر گروه خدمات ارزی شعبه توحید	حشمت الله نظری، عضو هیئت مدیره	انجام اقدامات مراقبتی سیستم مدیریت کیفیت و هدایت کارکنان شعبه
شیرازی صفی آبادی، برومند	مسئدی امور بانک مدیریت شعب بانک در استان کرمانشاه	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
صالحی	رئیس شعبه ولعصر	حشمت الله نظری، عضو هیئت مدیره	انجام اقدامات مراقبتی سیستم مدیریت کیفیت و هدایت کارکنان شعبه
صالحی، اکبر	معاون اداره کل آموزش و بهبود مدیریت	حشمت الله نظری، عضو هیئت مدیره	تجدول در آموزش پروژه مهرگستر
صمدی، جواد	کارشناس و مسئول امور حراست مدیریت اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دینه استان اردبیل
صقلی، عسگر	کارشناس آموزش اداری مدیریت اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دینه استان اردبیل
طاهری، علیرضا	مدیر فنی مدیریت ستادی بانک در استان قزوین	سید حسن نوربخش، مدیر عامل	تلاش ارزشمند و آرايه راهکارهای کاربردی در انجام حسابرسی بهبود عملکرد اداره کل
عباس تبریزی، مالک	نکسین رایانه ای مدیریت شعب بانک در استان ایلام	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
علامه خوش سیما، عبدالرضوان	نگهبان مدیریت استان اردبیل	مرتضی شهید زاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دینه استان اردبیل

نام خانوادگی، نام	سمت	تشویق کننده	توضیحات
علیرزاده رسول	مسئول قسمت پایه شعبه مرکزی	محمود صالحی، مدیر امور مالی	به روز رسانی اوراق و گواهی سپرده شعبه
غلامی، تقی	معاون اداره کل نظارت و امور شعب	سیدحسن نوربخش، مدیرعامل	تلاش ارزشمند و ارائه راهکارهای کاربردی در انجام حسابرسی بهبود عملکرد اداره کل
غلامی گماری، منصور	مسئول رایانه مدیریت شعب بانک در استان خوزستان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
فلاح بابامیری، فرهاد	نظرسین رایانه ای مدیریت شعب در استان کردستان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی تر پیشبرد اهداف بانک
فرزانه اسلام	نگهبان مدیریت استان اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دیده استان اردبیل
ظالمی، سید هدی الدین	مدیرفنی مدیریت ستادی بانک در منطقه کرج	سید حسن نوربخش، مدیر عامل	تلاش ارزشمند و ارائه راهکارهای کاربردی در انجام حسابرسی بهبود عملکرد اداره کل
فرقانی اترقی، محمد حسین	کارشناس گنلووری شعبه پهبهر	عباس بلتری، قائم مقام مسئول بیمه محصولات	ارائه پیشنهادات سازنده در زمینه اعمال نظارت در ارزیابی خسارات و شیوه های اجرایی بیمه محصولات
کاججو، یوسف	متصدی کنترل مدیریت اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دیده استان اردبیل
کلاهیچی، جمشید	مسئول قسمت رایانه ای مدیریت شعب بانک در استان همدان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
کوهستانی، محمود	رئیس اداره کل نظارت و امور شعب	سید حسن نوربخش، مدیر عامل	تلاش در جهت تهیه و تدوین سازوکار و شاخص های حسابرسی بهبود عملکرد
گلزار، جنفر	نظرسین رایانه ای مدیریت شعب بانک در استان سیستان و بلوچستان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
محرّم خانی، محمد تقی	مسئول قسمت پایه شعبه مرکزی	محمود صالحی، مدیر امور مالی	به روز رسانی اوراق و گواهی سپرده شعبه
مروتی، محمد	مسئول گروه اوراق مشارکت شعبه تبریز	محمود صالحی، مدیر امور مالی	به روز رسانی اوراق و گواهی سپرده شعبه
مطلبی نژادمهدی	متصدی امور ارزی شعبه مرکزی	محمود صالحی، مدیر امور مالی	به روز رسانی اوراق و گواهی سپرده شعبه
مطیمی، علیرضا	نظرسین رایانه مدیریت شعب بانک در استان همدان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
منوچهرآبادی، محمد باقر	نظرسین رایانه ای مدیریت شعب در استان لرستان	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
موری، بهروز	نظرسین رایانه ای مدیریت استان مرکزی	محمد لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک	کوشش و پویایی در پیشبرد اهداف بانک
موسوی پور، محمود	همکار شعبه چاهک	سید حسین رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی	اجرای طرح تکمیل مردم و ارتقای رضایتمندی
میرحسروی، احسان الله	_____	سیدحسین رضوی، مدیر امور سرمایه انسانی	ابطال نقش در امر بازاریابی و هدایت مشتریان بورس کلای گنلووری
نحلی، پرویز	کارشناس و رئیس دایره رسیدگی به درخواست های مشتریان اداره کل نظارت امور شعب	سید حسن نوربخش، مدیر عامل	تلاش در جهت تهیه و تدوین سازوکار و شاخص های حسابرسی بهبود عملکرد
نصرت زاده خشکه رود، محمد	کارشناس بانکداری الکترونیک و خدمات کارت مدیریت اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دیده استان اردبیل
نوری، رضا	رئیس شعبه اردبیل	مرتضی شهیدزاده، عضو هیئت مدیره	بازسازی و راه اندازی شعب خسارت دیده استان اردبیل
ولیانظر	مسئول گروه تجهیز منابع و خدمات مشتریان شعبه شهید بهشتی	حسنت الله نظری، عضو هیئت مدیره	انجام اقدامات مراقبتی سیستم مدیریت کیفیت و هدایت کارکنان شعبه

پیوندگان مبارک

نام خانوادگی - نام	محل خدمت
نیاتی - کیوان	شعبه پره سر - گیلان
کاشفی - فاطمه	شعبه شاندرمن - گیلان
کوچکپور - رضا	شعبه کوچصفهان - گیلان
یوسفی - مهرداد	شعبه میدان آزادی - خراسان جنوبی
لطفی - زهره	شعبه بلوار کشاورز - غرب تهران بزرگ
جهانگیری - جلال	شعبه بدره - ایلام

نورسیدگان

نورسیده	نام و نام خانوادگی همکار	محل خدمت
امیر محمد	اسکندر بیاتی	مدیریت استان فارس
سید علی	سید ضیاء الدین دیور موسوی	مدیریت استان فارس
محمد یحیی	قاسم کورس نیا	مدیریت استان فارس
الناز	محمد حسین پیشاهنگ	شعبه ارسنجان - فارس
محمد	ناصر حمید	مدیریت استان خوزستان
تارا	محمد گودرزی نیا	شعبه کوی ملت اهواز - خوزستان
ایلناز	رضا ایاران	مدیریت استان خوزستان
سید امیر رضا	سید محمد علی صلاح الدینی	شعبه ابدانان - ایلام
هلیا	مجید رشیدی علویجه	شعبه مرکزی
امیر حسین	رضا علی شیری	شعبه قره قشلاق سلماس - آذربایجان شرقی
امیر محمد	قاسمی فریمانی	شعبه سازمان تعاون فریمان - خراسان رضوی
حسین	علی محرابی	شعبه قاین - خراسان جنوبی
زینب	علی اکبر قویم	شعبه ایسک - خراسان جنوبی



بانک کشاورزی

حامی صنعت دامپروری



مرکز شبانه روزی
ارتباطات سبز ۰۷۰۸۸۲۸۷

■ ارائه دهنده تسهیلات سرمایه ای (ریالی و ارزی) و سرمایه در گردش به منظور :

- تعمیر ، بازسازی و بهسازی واحدهای موجود
- احداث واحدهای پرورش گاو اصیل شیری و واحدهای پرواربندی
- حمایت از واحدهای خدماتی در زمینه های مختلف دامپروری و دامپزشکی
- خرید دام برای جایگزینی دامهای ناقل و کشتار شده به علت بیماریهای سل و بروسلوز
- واردات تلیسه های آبستن و تجهیزات مدرن مورد نیاز صنعت دامپروری
- انتقال دانش فنی ، ارتقا فناوری تولید و افزایش کمی و کیفی محصولات دامی



بانک کشاورزی

حامی مالی بخش کشاورزی
و صنایع وابسته

