



پیام مهر

ماهنامه داخلی بانک کشاورزی

سال شصت و نهم

شماره ۱۹۹

پیاپی ۲۹۴

اردیبهشت ۱۴۰۱

سرمایه انسانی دارایی نامشهود



سرمقاله

- ۳ شعبه، هویت بانک است
۴ رویداد

راهنبرد

- ۶ دستور کار: حمایت از تولید دانش بنیان
۸ بر مدار آمار
۱۰ تنوری که به پشتوانه بانک کشاورزی گرم می شود
۱۲ چرا کشاورزی؟ چرا دانش بنیان؟
۱۴ قدردانی

پرونده ما: سرمایه انسانی دارای نامشهود

- ۱۸ محور توسعه
۲۰ نهاد سرمایه ساز
۲۲ در مسیر رضایت مندی
۲۴ بانکدارانی که نگین انگشتر بانک هستند ...
۲۶ تکیه می‌زنیم به آموزش
۲۸ سرمایه انسانی در بانک‌های کشاورزی جهان
۳۰ تعالی سازمانی و الگوی دستیابی به آن: حرکت به سمت کارآمدی
۳۴ قدرتمند نگاه داشتن نیروی محرکه

گزارش

- ۳۶ اولویت تأمین مالی دانش بنیان‌ها، رویه دائمی نظام بانکی
۳۸ بانک کشاورزی خانه کشاورزان است
۳۹ مساعدت ۲۵۷ هزار میلیارد ریالی
۴۰ تحقق ۹۸ درصدی برنامه
۴۲ حمایت از تولید محصولات استراتژیک
۴۴ گسترش فناوری‌های نوین در میان برترین‌های انفورماتیک
۴۶ تامین آتیه تدبیر سبز، به سوی آتیه‌سازی
۴۸ تکریم مشتری، رویه نهادینه شده در بانک کشاورزی
۵۰ همدلی با اهالی پشت صحنه

درسنامه

- ۵۲ کمیته بال؛ چیستی و چرایی

خارج از شعبه

- ۵۴ مراقب باشید! محیط کار بیمارتان نکند!
۵۶ دانش گزین، چوخواهی ز پروردگار آفرین



پیام مهر



سال شصت و نهم

شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴

اردیبهشت ۱۴۰۱

صاحب امتیاز: بانک کشاورزی

مدیرمسئول: اکبر کاظمی

مدیر اجرایی: احمد بهرامی

همکاران این شماره: محمود بیگی، محمدمهدی بقائی و علی اصغر غلامزاده

نشانی: تهران، بزرگراه جلال آل احمد، نیش خیابان پاتریس لومومبا، شماره ۲۴۷،

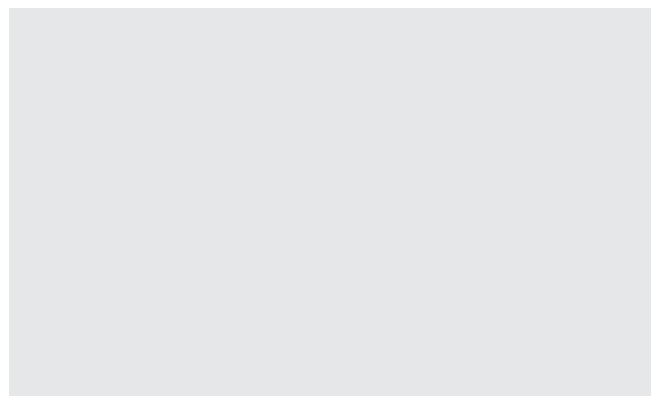
کدپستی: ۱۴۴۵۹۹۴۳۱۶

اداره کل روابط عمومی و همکاری‌های بین الملل

تلفن: ۸۸۲۴۵۰۱۰

نمبر: ۸۸۲۴۵۰۰۹

www.bki.ir



۱۰

تئوری که به پشتوانه بانک کشاورزی گرم می شود

تغییر استراتژیک جهان به سمت خودکفایی در تامین غذا در کشاورزی ایران در رابطه با تولید گندم همواره این پرسش بنیادی مطرح بوده که آیا باید در تولید گندم به خودکفایی برسیم یا اینکه توان تولیدی خود را روی مزیت‌های نسبی بخش کشاورزی متمرکز کنیم و نیازهای خود را با تکیه به تجارت آزاد تامین کنیم...



۶

دستور کار: حمایت از تولید دانش بنیان

مروری بر سخنان سرپرست بانک کشاورزی در ماه گذشته

مهدی رضایی، سرپرست بانک کشاورزی طی ماه گذشته در گفت‌وگو با رسانه‌ها و همچنین در جمع همکاران بانک، به بیان راهبردها و سیاست‌های این بانک پرداخت. محورهای از سخنان سرپرست بانک کشاورزی را در ادامه می‌خوانید.



۳۹

مساعدت ۲۵۷ هزار میلیارد ریالی

همراهی بانک کشاورزی با خسارت دیدگان در سال ۱۴۰۰

بانک کشاورزی به منظور مساعدت با خسارت دیدگان بخش کشاورزی در سال ۱۴۰۰، افزون بر ۲۵۷ هزار میلیارد ریال از تسهیلات خسارت دیدگان بخش کشاورزی را امهال کرد...



۲۸

سرمایه انسانی در بانک‌های کشاورزی جهان

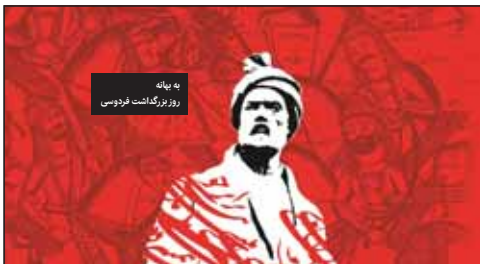
بهبود کیفیت و عملکرد نیروی انسانی به‌عنوان یک اصل در تمام سازمان‌های مترقی مطرح است و بانک‌های کشاورزی جهان هم از این اصل مستثنی نیستند؛ چرا که بهبود عملکرد نیروی انسانی، بهروری سازمان در ابعاد کلان را به همراه داشته و در نهایت بهره‌وری سازمانی چون بانک کشاورزی، سرمنشاء امنیت غذایی برای مردم یک کشور است.



۵۶

دانش گرین، چوخواهی ز پروردگار آفرین

روز ۲۵ اردیبهشت به‌نام روز بزرگداشت فردوسی نام‌گذاری شده است. در این روز برنامه‌های مختلفی در سراسر کشور برگزار می‌شود تا وجود چنین شخصیت برجسته‌ای در تاریخ ادبیات به همه یادآوری شود. از میان این برنامه می‌توان به مراسم شاهنامه‌خوانی یا مراسم ویژه‌ای که برگزار می‌شود اشاره کرد. در این میان، رفتن به آرامگاه این شاعر بزرگ در این روز برای تمام علاقه‌مندان رایگان است. آنها می‌توانند به آرامگاه این شاعر بزرگ بروند و در مراسم بزرگداشت وی سهیم شوند



۱۶۶

تامین آتیه تدبیر سبز، به سوی آتیه‌سازی

گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز براساس انتظارات صندوق رفاه و تامین آتیه کارکنان بانک کشاورزی در جهت اصلاح و بهینه‌سازی ساختار اجرایی خود و تشکیل شرکت‌های تخصصی در بخش‌های ویژه امور سرمایه‌گذاری برای سودآوری بیشتر منابع صندوق یادشده، ضمن انجام امورات اقتصادی و خیرخواهانه تشکیل گردیده است.





مقام معظم رهبری:

وقتی که در کشاورزی توانستیم پیشرفت‌ها را به‌وجود بیاوریم و تحول جدی ایجاد بکنیم، این موجب می‌شود که اولاً امنیت غذایی کشور حاصل بشود و به‌دست بیاید، یعنی کشور از لحاظ مسائل غذایی هیچ‌وقت دچار مشکل نشود، هیچ نگرانی‌ای وجود نداشته باشد؛ ثانیاً درآمد کشاورزان افزایش پیدا کند.





توسعه بخش کشاورزی در منطقه. از همین روست که برنامه‌ها و اهداف هر شعبه با توجه به شرایط و جایگاه هر شعبه طراحی می‌شود. اما تکتک شعب بانک کشاورزی با وجود همه تفاوت‌ها، دو ویژگی یکسان و مشترک دارند که آنها را قلب تپنده بانک می‌کند.

به دلیل ویژگی تفکیک‌ناپذیری خدمات بانکی، این تمایل نزد مشتریان وجود دارد که ارائه‌کننده خدمت را از خدمت ارائه‌شده جدا ندانند. به پشتوانه همین گزاره کوتاه، باید گفت کارکنان یک بانک بیانگر خود بانک هستند و به‌طور مستقیم رضایتمندی مشتری را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند. این یک سویه ماجراست که می‌گوید شعبه هویت بانک است.

اما جنبه دوم و شاید پراهمیت‌تر که بر جایگاه کلیدی شعبه تاکید می‌کند این است که هر اتفاق مهمی که قرار است در بانک صورت گیرد، در شعبه محقق می‌شود. هر اندازه که در ستاد و بخش مدیریت بانک تولید فکر و اندیشه و برنامه شود، تا شعب توان و آمادگی پیاده‌سازی این اندیشه‌ها را نداشته باشند، برنامه‌ها در حد اندیشه باقی خواهد ماند.

بیان این دو اصل ساده، نهایت اهمیت شعبه را در فعالیت بانک به روشنی عیان می‌کند.



شعبه، هویت بانک است

شرایط کار برای تمام شعب بانک کشاورزی یکسان نیست؛ یکی در قلب مراکز تجاری قرار گرفته و هدفش جذب مشتریان تجاری با گروه‌های مختلف کاری است و دیگری در منطقه‌ای با ظرفیت‌های بالای کشاورزی واقع است و هدفش حمایتی همه‌جانبه در جهت



فروردین

اردیبهشت

بازدید سرپرست بانک کشاورزی از بزرگترین پایانه صادرات محصولات کشاورزی کشور در استان مازندران



۲۶

۲۵

۲۴

۲۳

۲۲

۲۱

فروردین

۸

۹

۱۰

۱۱

۱۲

۱۳

۱۴

۱۵

۱۶



مهدی رضایی
سرپرست بانک کشاورزی، طی حکمی مصطفی امینی را به‌عنوان سرپرست شرکت گسترش فناوری‌های نوین منصوب کرد

۲۰

۱۹

۱۸

۱۷

وزیر جهاد کشاورزی با حضور در ستاد بانک کشاورزی، بر حمایت مضاعف از تولید تاکید کرد





مدت زمان اعتبار کلیه کارت‌های بانک کشاورزی با تاریخ انقضای فروردین، اردیبهشت و خرداد ۱۴۰۱ به مدت یک سال تمدید شد

۱ اردیبهشت

۳۱ ۳۰ ۲۹ ۲۸ ۲۷

میزبانی از نماینده مردم شهرستان‌های رفسنجان و انار در مجلس شورای اسلامی با هدف رسیدگی به مشکلات بهره‌برداران بخش کشاورزی



آیین تکریم و معارفه مدیرعامل گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز برگزار و ضمن قدردانی و تکریم سیدحسام‌الدین پورعباسی، علی حسین‌پور به‌عنوان سرپرست گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز معرفی شد



۲

۳

۴ ۵ ۶ ۷

محمد ربیع‌زاده، مشاور عالی مدیرعامل از اولین کارخانه طبقاتی تولید فرآورده‌های لبنی در منطقه صنعتی «دهک» بازدید کرد



بازید سرپرست بانک کشاورزی از اداره کل روابط عمومی به مناسبت روز جهانی ارتباطات و روابط عمومی

۲۷ ۲۶ ۲۵ ۲۴ ۲۳ ۲۲ ۲۱

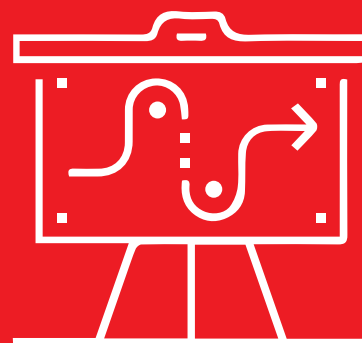


مروری بر سخنان سرپرست بانک کشاورزی در ماه گذشته دستور کار: حمایت از تولید دانش بنیان

مهدی رضایی، سرپرست بانک کشاورزی طی ماه گذشته در گفت‌وگو با رسانه‌ها و همچنین در جمع همکاران بانک، به بیان راهبردها و سیاست‌های این بانک پرداخت. محورهایی از سخنان سرپرست بانک کشاورزی را در ادامه می‌خوانید.

گسترش فناوری‌های نوین

شرکت گسترش فناوری‌های نوین، بازوی تحول دیجیتال بانک کشاورزی است و ساماندهی طرح‌های موجود و تشکیل یک هلدینگ فناوری‌های IT در این شرکت از ماموریت‌های مهم آن است.



راهبرد

بخشودگی بدهی تسهیلاتی کشاورزان

در اجرای بند خ ماده ۳۳ قانون برنامه ششم توسعه و از چهارم اسفندماه سال ۱۴۰۰ تا ۳۰ فروردین سال ۱۴۰۱ سود و متفرعات بیش از ۱۲۲ هزار فقره از تسهیلات بدهکاران مشمول این قانون به مبلغی بیش از ۱۸۹۵۸ میلیارد ریال بخشوده و به حساب مطالبات از دولت منظور شده است.

همسویی با شعار سال

در سال جاری، تاکید مقام معظم رهبری بر تولید دانش‌بنیان و اشتغال‌آفرین و همسویی شعار سال با وظایف ذاتی و رسالت بانک کشاورزی، پشتوانه معنوی ارزشمندی است تا با تلاشی دوچندان برای حمایت از دانش‌بنیان کردن کشاورزی گام‌های بلندتری برداریم.

گذر از کشاورزی سنتی

حمایت مالی از احداث و توسعه طرح‌های نوین کشاورزی و صنایع وابسته، مکانیزاسیون کشاورزی، روش‌های نوین کشت گلخانه‌ای، روش‌های نوین و بهینه آبیاری، تولید بذور گواهی‌شده و ده‌ها مورد دیگر، از جمله اقدامات موثر بانک کشاورزی در کارنامه نه دهه فعالیت برای گذار از کشاورزی سنتی به کشاورزی صنعتی و دانش‌بنیان و همچنین ایجاد اشتغال پایدار و مولد در بخش کشاورزی است.

تسهیلات پرداختی ۱۴۰۰

نزدیک به یکصد و ده هزار میلیارد تومان تسهیلات در سال ۱۴۰۰ برای حمایت از تولید و اشتغال از سوی بانک کشاورزی پرداخت شده و بیش از ۸۸ درصد از تسهیلات پرداختی برای حمایت از بخش کشاورزی و زیربخش‌های مرتبط مصرف شده است. همچنین بیش از ۳۴۰۰ میلیارد تومان نیز به صورت تسهیلات قرض‌الحسنه پرداخت شده است.

سند راهبردی در افق ۱۴۰۴

سند راهبردی بانک کشاورزی در افق ۱۴۰۴ بر جذب منابع مالی برای حمایت بیشتر و موثرتر از فعالان بخش کشاورزی، حمایت از استارت‌آپ‌ها و فین‌تک‌های مرتبط با بخش کشاورزی، توسعه پایدار بخش با پشتیبانی از خرید تجهیزات و ماشین‌های نوین کشاورزی و صنایع وابسته، روش‌های نوین کشت و تولید محصولات کشاورزی با تاکید بر مصرف بهینه منابع آب و خاک و درنهایت امنیت غذایی تاکید دارد.

پشتوانه بانک کشاورزی

بی‌شک دعای خیر کشاورزان پرتلاش و عزیز، حمایت موثر دولت محترم، اعتماد ملت ایران و تلاش صادقانه کارکنان توانمند بانک کشاورزی، بزرگترین پشتوانه این بانک برای موفقیت در مسیر شکوفایی و رونق اقتصادی بخش کشاورزی بوده و هست و امیدوارم در سایه تداوم این سرمایه‌های ارزشمند، در مسیر تحقق شعار سال ۱۴۰۱ گام‌های موثرتری برداریم.

منابعی که چرخ بخش کشاورزی را به حرکت در آوردند

بر مدار آمار

تفاوتی نمی‌کرد مرزهای کوچک باشد یا کارخانه‌ای عظیم، هرکجا در بخش کشاورزی چراغی روشن می‌شود، بخشی از سوخت آن چراغ را بانک کشاورزی روشن می‌کند.



۹۵۲,۰۰۰
میلیارد ریال

سهم بخش کشاورزی از کل تسهیلات
پرداختی بانک کشاورزی در سال ۱۴۰۰

۱۰۰۰,۰۰۰
میلیارد ریال

بانک کشاورزی در سال ۱۴۰۰ مبلغ ۱۰۸۰۹۰۵
میلیارد ریال تسهیلات پرداخت کرد



۸۸
درصد

سهم بخش کشاورزی از کل تسهیلات
پرداختی بانک کشاورزی در سال ۱۴۰۰



۵۲,۵۰۰
میلیارد ریال

تسهیلات پرداختی سال
۱۴۰۰ برای کشت دو
محصول راهبردی گندم
و جو



۹,۰۰۰
میلیارد ریال

تسهیلات پرداختی سال
۱۴۰۰ برای احداث و
توسعه طرح‌های شیلات و
پرورش آبزیان



۲۵,۰۰۰
میلیارد ریال

تسهیلات پرداختی سال
۱۴۰۰ برای توسعه کشت
گلخانه‌ای



۱۷,۵۰۰
میلیارد ریال

تسهیلات پرداختی سال
۱۴۰۰، برای تأمین بذر
گواهی‌شده مورد نیاز
بخش کشاورزی



۳۳,۰۰۰
میلیارد ریال

تسهیلات پرداختی سال
۱۴۰۰ در حمایت از توسعه
مکانیزاسیون کشاورزی





راهنما



پیام مهر

سال شصت و نهم
شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴
اردیبهشت ۱۴۰۱

تغییر استراتژیک جهان
به سمت خودکفایی در تامین غذا

تنوری که به پشتوانه بانک کشاورزی گرم می شود

عامل خرید تضمینی گندم

بانک کشاورزی با هدف حمایت از تولید در بخش کشاورزی و با توجه به اهمیت گندم به عنوان غله استراتژیک در ایران و جهان و نقش محوری آن در امنیت غذایی کشور، عاملیت خرید تضمینی گندم را برعهده دارد و تاکنون بیش از ۱۰۸ هزار میلیارد ریال وجوه گندم خریداری شده را به حساب کشاورزان واریز کرده و عملیات پرداخت همچنان ادامه دارد.

در کشاورزی ایران در رابطه با تولید گندم همواره این پرسش بنیادی مطرح بوده که آیا باید در تولید گندم به خودکفایی برسیم یا اینکه توان تولیدی خود را روی مزیت‌های نسبی بخش کشاورزی متمرکز کنیم و نیازهای خود را با تکیه به تجارت آزاد تامین کنیم؛ با اینکه تمرکز بر مزیت‌های نسبی تولید در مباحث اقتصادی بسیار حائز اهمیت است، اما توسعه تولید گندم و در درجه‌ای اولی رسیدن به خودکفایی از منظرهای گوناگون برجسته شده و تحقق آن را ضرورت می‌بخشد. شاید تمرکز روی این موارد است که بانک کشاورزی را در مسیری سوق داده که اعتباری ۱۱۰ هزار میلیارد ریالی برای خرید تضمینی گندم اختصاص دهد.



۱۰۸,۰۰۰
میلیارد ریال

با عاملیت بانک کشاورزی تا نیمه اردیبهشت
ماه سال جاری، بیش از ۱۰۸ هزار میلیارد
ریال بابت خرید تضمینی گندم به حساب
گندمکاران واریز شده است



۱,۹۰۰,۰۰۰
تن

از آغاز فصل خرید گندم تا نیمه اردیبهشت
ماه سال جاری، یک هزار و ۷۳۰ مرکز خرید
در کشور، بالغ بر یک میلیون و ۹۰۰ هزار تن
گندم را در قالب ۱۲۵ هزار و ۷۵۶ محموله از
کشاورزان خریداری کرده‌اند

رویکرد جهانی به تامین غذا چیست؟

خودکفایی یا تکیه به تجارت آزاد

اخیرا گزارشی از سوی مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی ایران تهیه و منتشر شده که تلویحا از چرخش نگاه ایالات متحده خبر می‌دهد؛ چرخشی که شاید هدف غایی آن خودکفایی در تامین نیازهای غذایی و تامین ۱۰۰ درصدی امنیت غذاست. در این گزارش آمده است: «رئیس فدرال رزرو اخیرا در حاشیه اجلاس بهاره بانک جهانی از نگرانی‌های فزاینده این کشور در مورد امنیت و انعطاف‌پذیری زنجیره‌های جهانی عرضه سخن گفته است. او اشاره کرده که بحران کرونا و جنگ روسیه علیه اوکراین نشان داد که زنجیره‌های جهانی عرضه با وجود آنکه بسیار کارآمد و به لحاظ اقتصادی منطقی هستند، اما از امنیت کافی برخوردار نیستند و پیوند عمیق اقتصاد ایالات متحده با این زنجیره‌ها می‌تواند ریسک‌های مهمی را متوجه آینده آن کند.

او پیشنهاد داده است که زنجیره‌های عرضه کلیدی برای آمریکا، به کشورهای مورد اعتماد متکی شود و ایالات متحده و مولفین این کشور به نوعی در این حوزه به خودکفایی دست یابند، بدان معنا که کلیت زنجیره عرضه در درون اقتصادهای این کشورها جریان پیدا کند، آنها در وضعیت وابستگی متقابل قرار گیرند و نیازهای یکدیگر را تأمین کنند. هر چند تامین این نیازها به لحاظ اقتصادی هزینه‌های بیشتری را به این کشورها تحمیل می‌کند، اما او تامین این هزینه‌ها را قابل توجیه دانسته و بیان کرده است که پرداخت این هزینه‌های اضافی در واقع منطق امنیتی دارد و به امنیت اقتصادی ایالات متحده و تداوم فعالیت شرکت‌های این کشور کمک می‌کند.

بیان چنین سخنانی از سوی ایالات متحده که همواره بر نظام تجارت آزاد جهانی تاکید می‌کرد نشانه‌ای از تغییر پارادایمی در سیاست‌های اقتصادی و تجاری این کشور است. دولت‌های ترامپ و بایدن در سال‌های اخیر سیاست‌های حمایت‌گرایانه را در پیش گرفته و کوشیده‌اند تولید داخلی را افزایش دهند، اتصالات اقتصادی ایالات متحده با کشورهای همسور را تقویت کنند و از طرف دیگر وابستگی اقتصادی این کشور به خارج را کاهش دهند.»



مسئولیت سنگین بانک کشاورزی برای تحقق کشاورزی دانش بنیان و اشتغال آفرین

چرا کشاورزی؟ چرا دانش بنیان؟

بدون تردید یکی از مهمترین تاکیدات شعار سال «تولید، دانش بنیان، اشتغال آفرین»، ضرورت دانش بنیان شدن بخش کشاورزی است؛ گزارش پیش رو به واکاوی چرایی اهمیت دانش بنیان شدن بخش کشاورزی در برهه کنونی و نقش و مسئولیت سنگین بانک کشاورزی در این مسیر پرداخته است.

چرا کشاورزی؟

۱. تاثیر در اقتصاد کشور

مزیت نخست بخش کشاورزی تاثیر چشمگیر و غیرقابل انکار در اقتصاد کشور است. بدین معنا که یکی از شاهراه‌های توسعه اقتصادی ایران، کشاورزی است و این توسعه بی‌عبور از بخش کشاورزی میسر نیست

۲. امنیت غذایی

نکته دوم که نه تنها در ایران، بلکه در تمام جوامع بشری صدق می‌کند، مبحث امنیت غذایی است که بخش کشاورزی توان تامین این مهم را داراست. حال براساس اینکه امروزه امنیت غذایی به اولویتی برای تمام دولت‌ها تبدیل شده، به‌منظور تامین آن، تسهیلات و خدمات ویژه‌ای برای توسعه و توانمندتر شدن بخش کشاورزی در نظر می‌گیرند.

۳. اشتغال‌زایی

عامل سوم اینکه بخش کشاورزی در فضای اقتصادی ایران و حتی جهان در زمره معدود بخش‌هایی قرار می‌گیرد که بیشترین ظرفیت را برای اشتغال‌زایی به همراه دارد. در این زمینه حتی کشاورزی از بسیاری از صنایع هم پیشی می‌گیرد، چرا کشاورزی خود پایه و منبع ایجاد صنایع متعددی به‌شمار می‌رود. در نتیجه حیات پررونق کشاورزی ادامه حیات آن صنایع را به شکل حداکثری تضمین می‌کند.

نقش حیاتی بانک کشاورزی در اقتصاد ایران

ضعف و ناتوانی در بخش کشاورزی تهدیدات سیاسی و امنیتی جدی را هم می‌تواند به جامعه وارد کند. زیرا هنگامی که یک جامعه در تامین غذای خود با مشکل مواجه شود، حاضر است به هر قرارداد و خواسته خارج از عرفی تن در دهد تا این نیاز



و پاسخ به این سوالات که چگونه موانع را پشت سر نهاده و در نهایت به خودکفایی نزدیک شویم؛ مبحث افزایش بهره‌وری در مقیاس واحد را مورد توجه قرار می‌دهند. یا به عبارتی به موضوع اصلاح بذر و نهال می‌اندیشند تا به عنوان مثال چگونه میزان بهره‌برداری از یک هکتار زمین را از سه تن به شش تن و حتی در ایده‌آل کیفی به دوازده تن افزایش دهیم. در مفهومی موجز و کوتاه اما کامل، می‌توان چالش‌های موجود در بخش کشاورزی را در واژه‌ای به نام تکنولوژی جست‌وجو کرد. بدین معنا که پارادوکس افزایش نیاز و ظرفیت‌های ثابت و محدود تنها با کمک دانش و تکنولوژی مرتفع خواهد شد. خدمتی که دانش نوین به جوامع بشری می‌کند این است که امکان برداشت بیشتر را از منابع و ظرفیت‌های ثابت فراهم می‌کند.

نقش بانک کشاورزی در کشاورزی دانش‌بنیان

با توجه به چالش‌ها و راهکارهای یادشده، نقش بانک کشاورزی بیش از پیش پررنگ شده و به چشم می‌آید. چراکه بانک کشاورزی با بخش عمده‌ای از همین کشاورزانی که از هر هکتار زمین‌شان سه تن محصول برداشت می‌کنند، در ارتباط است. بانک به عمده این کشاورزان تسهیلات و خدمات ارائه می‌کند و در نتیجه دایره تأثیرگذاری بسیار بالایی در بخش کشاورزی دارد. حال چنانچه بانک توان تخصصی و دانش فنی خود را روز به روز ارتقا دهد، نه تنها کشاورزان و بانک، بلکه اقتصاد ملی از این دانش بهره‌مند خواهد شد. از این‌رو بانک کشاورزی نقش و تأثیر بسیار پررنگی در توسعه کشاورزی برعهده دارد.

را تامین و جبران کند. در نتیجه ناامنی غذایی، شان یک کشور را در جامعه بین‌الملل تنزل داده و آن جامعه را زبون می‌کند. این مقدمه کوتاه که تنها به ذکر چند عامل کوتاه بسنده کرد، اهمیت و مزیت بانکی که به صورت تخصصی به بخش کشاورزی خدمات ارائه می‌کند را عیان می‌سازد. در نتیجه و بر پایه همین استنادات، بانک کشاورزی نقشی چشمگیر و حیاتی در اقتصاد ایران را برعهده دارد.

چرا دانش‌بنیان؟

چنانچه قصد کنیم شناسنامه کوتاهی از وضعیت امروز کشاورزی در کشور ارائه دهیم، چند مانع یا نقطه ضعف به سهولت خودنمایی می‌کند؛ میزان متوسط برداشت محصول از هر هکتار زمین بین دو نیم تا سه تن است که برای تولید همین مقدار محصول، گاهی تا شش برابر آن آب مصرف می‌شود. از سوی دیگر، میزان قابل‌توجهی از زمین‌هایی که بالقوه دارای ظرفیت کشت و تولید هستند، بایر بوده و بلااستفاده رها شده‌اند. در این میان از تغییرات جوی و آب و هوایی نیز نباید غافل شد که همواره به‌عنوان تهدیدی جدی برای کشاورزی در جهان قلمداد شده و داشته‌های این رکن مهم اقتصاد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لیکن، در این شرایط سوالی که پیش می‌آید این است که در مواجهه با مسائل یادشده چه باید کرد؟

در پاسخ به سوال فوق باید این مهم را مدنظر قرار داد که از یک‌سو نیاز به غذا در جهان روز به روز بیشتر شده و از سوی دیگر خودکفایی غذایی به‌صورت ویژه در دستور کار دولت‌ها قرار دارد. امروزه در سطح بین‌الملل برای رسیدن به مقصود



قدردانی



قدردانی نماینده مردم اراک، خنداب و کمیجان

محمدحسن آصفری، نماینده مردم اراک، خنداب و کمیجان در مجلس شورای اسلامی، از عملکرد بانک کشاورزی استان مرکزی قدردانی کرد. نماینده مردم اراک، خنداب و کمیجان در مجلس شورای اسلامی، از عملکرد و حمایت‌های مالی بانک کشاورزی در پرداخت تسهیلات قرض‌الحسنه به محرومان و تامین نقدینگی و منابع مالی روستائیان قدردانی کرد.



قدردانی رئیس کمیته امداد امام خمینی (ره)

سیدمرتضی بختیاری، رییس کمیته امداد امام خمینی (ره)، از عملکرد مدیریت شعب بانک کشاورزی استان سیستان و بلوچستان قدردانی کرد. بختیاری از عملکرد مطلوب بانک کشاورزی استان به‌منظور تلاش در توسعه اشتغال و توانمندسازی نیازمندان تحت حمایت کمیته امداد امام خمینی (ره) تشکر و با اهدای لوح از مدیر شعب بانک در استان سیستان و بلوچستان قدردانی کرد.





**قدردانی استاندار
سیستان و بلوچستان**

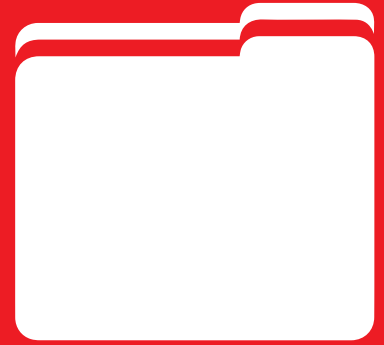
حسین مدرس خیابانی، استاندار سیستان و بلوچستان، از عملکرد مدیریت شعب بانک کشاورزی استان سیستان و بلوچستان قدردانی کرد. مدرس خیابانی از عملکرد مطلوب بانک کشاورزی استان به منظور تلاش در توسعه اشتغال و توانمندسازی نیازمندان تحت حمایت کمیته امداد امام خمینی (ره) تشکر و با اهدای لوح از مدیر شعب بانک در استان سیستان و بلوچستان قدردانی کرد.



**قدردانی نماینده مردم شهرستان‌های
رفسنجان و انار**

حجت‌الاسلام و المسلمین جلالی از اقدامات برجسته و خدمات ارزنده بانک کشاورزی در حمایت از بخش کشاورزی و اهتمام سرپرست این بانک در رفع مشکلات کشاورزان تشکر و قدردانی کرد.





پرونده ماه

سرمایه انسانی دارایی نامشهود

با اینکه در هیچ ترازنامه و حساب سود و زیانی، عامل سرمایه انسانی ذکر نمی‌شود اما نتیجه نهایی سود و زیان سازمان‌ها را همین نیروی انسانی رقم می‌زند. از این‌روست که سرمایه انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین دارایی یک سازمان به‌شمار می‌رود. نیروی انسانی تنها سرمایه‌ای است که با استفاده بیشتر کاهش نیافته و به‌صورت فزاینده توسعه پیدا می‌کند. بنابراین برنامه‌ریزان اقتصادی همواره بر نقش عامل انسانی تاکید کرده و آن را کلید توسعه سازمان‌ها می‌پندارند.

حال این نیروی انسانی برای رشد و بالندگی بیشتر که در نهایت رشد سازمان و ارزش‌آفرینی بیشتر آن را به همراه خواهد داشت، نیازمند پیش‌شرط‌ها و زمینه‌هایی است؛ پرونده این شماره ماهنامه پیام‌مهر به مقوله سرمایه انسانی و نقش و ظرفیت‌های آن در تحقق اهداف کلان بانک کشاورزی پرداخته است.



محور توسعه

نقش و جایگاه نیروی انسانی از دیدگاه سرپرست بانک کشاورزی

مهدی رضایی، سرپرست بانک کشاورزی نیروی انسانی را منشاء تحولات مثبت و محور توسعه این بانک می‌داند؛ وی با تاکید بر اینکه پیشبرد اهداف کلان و راهبردهای بانک جز با همیاری همه سرمایه‌های انسانی میسر نمی‌شود، برافزایش سطح رضایت‌مندی کارکنان تاکید دارد. در ادامه جایگاه و نقش سرمایه انسانی از منظر و نگاه سرپرست بانک کشاورزی را مرور می‌کنیم.

عامل توسعه پایدار

از مطرح شدن انسان به‌عنوان محور توسعه و تعیین‌کننده‌ترین عامل در کیفیت کار یک بانک و ارائه خدمات و بهبود فرآیند کاری می‌توان استنباط کرد که منابع انسانی، ارتباط مستقیمی با بهره‌وری، و توسعه پایدار سازمان دارد.

مزیت کلیدی

سرمایه انسانی، سرمنشا بسیاری از تحولات در یک سازمان موفق و مزیت کلیدی برای رسیدن به رقابت‌پذیری در عصر توسعه سریع فن‌آوری است.

خدمت صادقانه

منشا عزت، خداوند متعال است و هیچ عمل صالحی بالاتر و ارزشمندتر از خدمت به خلق خدا نیست؛ زیستن با عزت و خدمت صادقانه، بزرگترین دستاوردی است که خدمت در بانک کشاورزی می‌تواند برای کارکنان آن رقم بزند.

همیاری، پویایی و کارآمدی

دستیابی به اهداف کلان و راهبردی بانک، جز با همیاری همه سرمایه‌های انسانی آن امکان‌پذیر نیست و امید است، با شناسایی شاخص‌های کلیدی در مجموعه منابع انسانی و طراحی مدل شایستگی مدیران آینده، شاهد پویایی و کارآمدی هرچه بیشتر منابع انسانی باشیم.



پیام مهر

سال شصت و نهم

شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴

اردیبهشت ۱۴۰۱



شایسته‌گزینی

معیار و ملاک ارتقای کارکنان، شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی بر مبنای برنامه‌ها و دستورالعمل‌های تدوین شده است.

فرهنگ سازمانی

ضرورت توسعه فرهنگ سازمانی، حفظ انسجام و یکپارچگی همه مدیران و کارکنان محور اصلی و تعیین‌کننده برنامه‌هاست.

برند کارکنان بانک

سلامت، صداقت و تعهد کاری از شاخصه‌های کارکنان بانک کشاورزی است.

افزایش رضایت‌مندی

نظریه ارزشمندی و اهمیت سرمایه انسانی به‌مثابه ارکان اصلی سازمان، امیدوارم با شناسایی موانع، محدودیت‌ها و مشکلات و تشریح مساعی برای رفع آنها، شاهد افزایش سطح نشاط و رضایت‌مندی در بین کارکنان بانک کشاورزی باشیم.

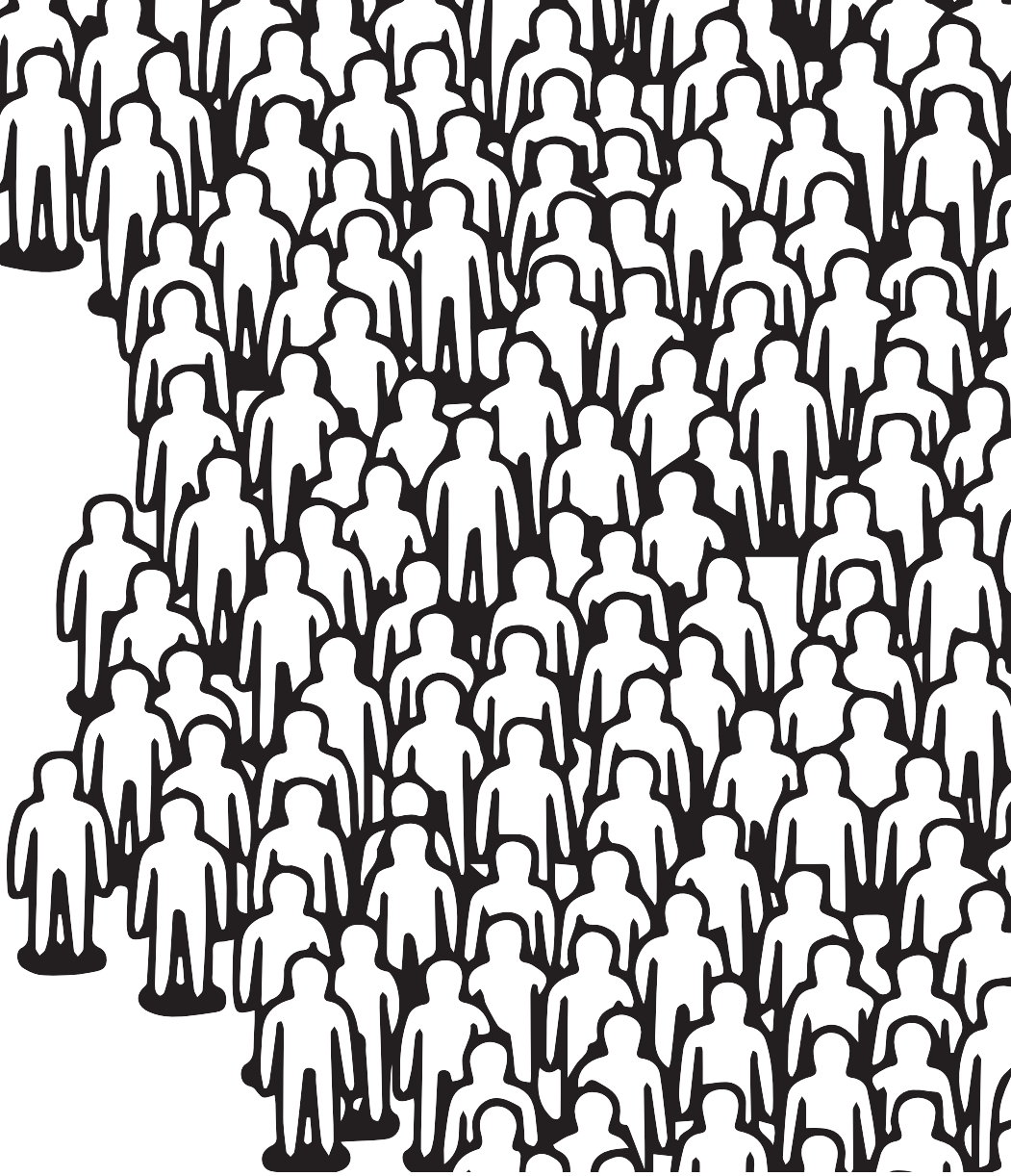
رفاه کارکنان و بازنشستگان

یکی از دغدغه‌های اصلی توجه ویژه به کارکنان، خصوصاً بازنشستگان بانک است که باید با تقویت شرکت‌های زیرمجموعه صندوق رفاه و تامین آتیه کارکنان بانک کشاورزی، در تسهیل امور و تامین رفاه همکاران خود قدم‌های مثبتی برداریم.

امید به فردا

امیدوارم کلیه همکاران گرانقدر و پرتلاش بانک کشاورزی به‌عنوان نیروی انسانی کارآمد، چابک و برخوردار از فکر و مدیریت صحیح، راهگشایترین عناصر در رساندن ایران عزیز به جایگاه بزرگ تاریخی و متناسب با شان آن در سال تولید، دانش‌بنیان، اشتغال‌آفرین باشند.





مروری بر نقش و جایگاه مدیریت منابع انسانی در قریب ۹ دهه تاریخ بانک کشاورزی

نهاد سرمایه‌ساز

رویکرد تخصصی و توسعه‌ای بانک کشاورزی از سال ۱۳۱۲ به این سو سبب شده طی ۸۹ سال گذشته، همواره این بانک جاذب نیروی انسانی متخصص باشد و در مسیر تعالی و توانمندسازی و تکامل یک سرمایه انسانی ارزشمند حرکت کند. گزارش حاضر نگاهی دارد به رویکردها و فرایندهای حوزه سرمایه انسانی بانک کشاورزی که سرمایه‌ای ارزشمند برای بانک کشاورزی ساخته است.

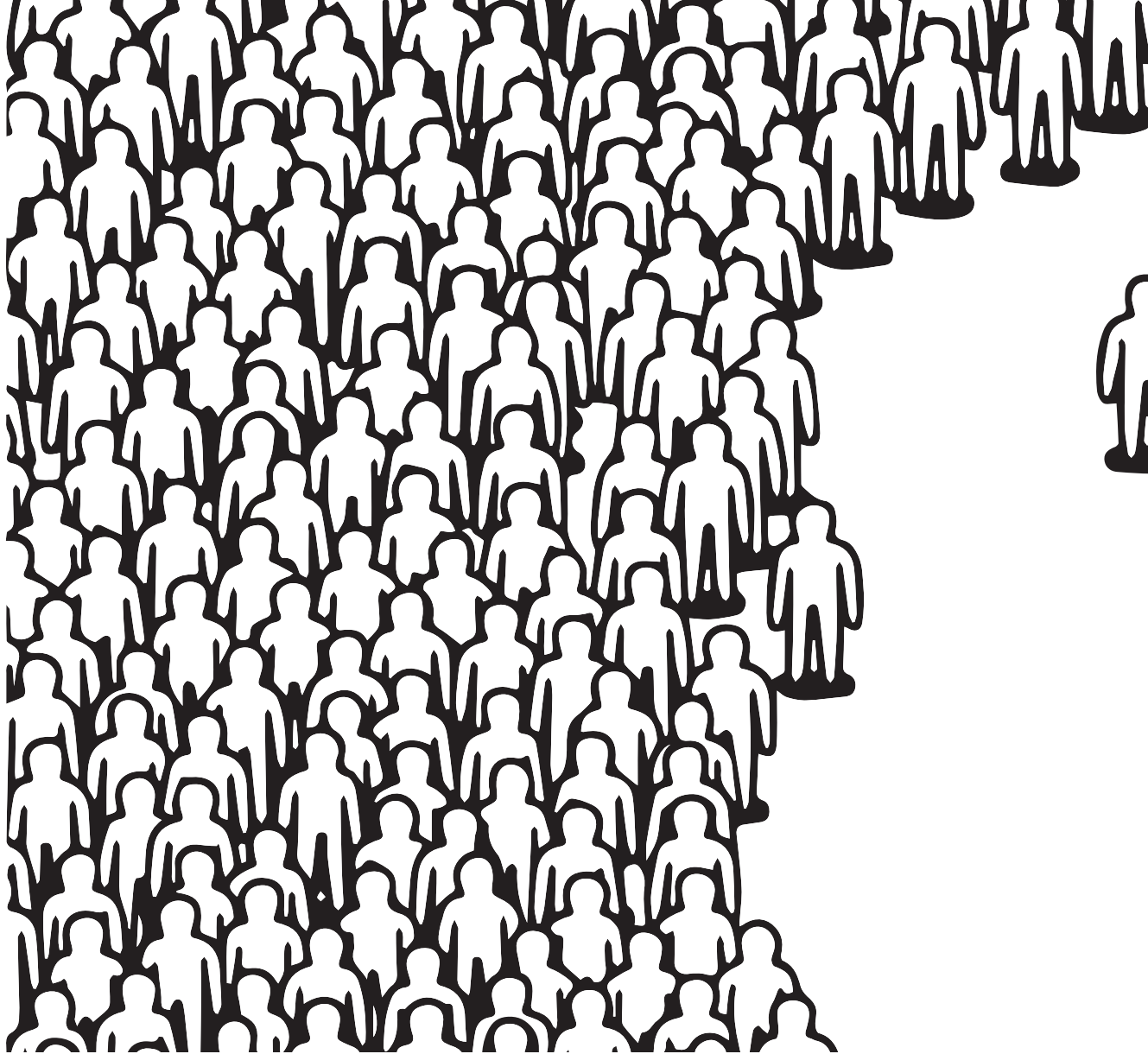
شاخص‌های خود هستند تا اقداماتی که انجام می‌گیرد به بهترین شکل ممکن انجام شود، عملکردها در ارتباط با مشتریان بهینه‌تر شده و کیفیت ارائه خدمات در رتبه بالاتری قرار گیرد. در واقع حوزه سرمایه انسانی عملکرد بخش‌های مختلف را به هم متصل می‌کند تا مجموعه بهم پیوسته‌ای به وجود آمده و هویت بانک کشاورزی شکل گیرد. در مجموع می‌توان گفت نقش سرمایه انسانی برای تحقق اهداف بلندمدت بانک بسیار پررنگ و سازنده است. با نگاهی به نمودار سازمانی بانک کشاورزی خواهیم دید، بانک کشاورزی از شعب، مدیریت‌های استانی و ادارات مرکزی تشکیل شده است و هر کدام واحدهای مستقلی هستند؛ اما توسط خطوطی به هم مرتبط می‌شوند. مدیریت سرمایه انسانی نقش همان خطوط را بازی می‌کند تا بخش‌های مختلف بانک را به هم متصل کند.

در اندیشه ساختن آینده بانک

وقتی به مسائل حوزه سرمایه انسانی بانک و تحولاتی که دست‌کم در طول ۳ دهه گذشته حتی بر نام آن اطلاق شده، می‌نگریم؛ درمی‌یابیم که فرایندهای مختلفی را طی کرده است. زیرا هر آنچه در بانک تحت عنوان یک سازمان صورت می‌گیرد مربوط به اقداماتی می‌شود که نیروی انسانی بانک انجام می‌دهد. امروزه سرمایه انسانی فرآیندی است که با نگاه به آینده سعی در محقق ساختن اندیشه‌ای دارد که برای یک سازمان طرح می‌شود.

بستر ساز فعالیت سایر بخش‌ها

عملکرد حوزه سرمایه انسانی به‌عنوان بستر ساز و متصل‌کننده فعالیت واحدها به یکدیگر است. تمام بخش‌های بانک به‌دنبال اهداف و ارتقای



سرمایه‌ای که کپی نمی‌شود

منابع انسانی از این جهت برای بانک کشاورزی حائز اهمیت بوده و سرمایه بسیار ارزشمندی است که تنها داشته سازمان به شمار می‌رود که قابل کپی کردن نیست. سازمان به هر سطحی از دانش و تکنولوژی و ابزار هم که دست پیدا کند، در نهایت سازمان دیگری ممکن است به سطح افزون‌تری از آن رسیده و در جهت تصاحب بازار و ارائه خدمات خاص‌تر به مشتریان برآید. لکن نیروی انسانی با اینکه سرمایه‌ای بسیار هزینه‌بر است، اما هنگامی به سطحی از دانش و توانایی و متناسب با فرهنگ سازمان درآمد، دیگر سرمایه‌ای ارزشمند به‌شمار می‌رود که قابل بازتولید و کپی کردن در سازمان‌های دیگر نیست. منابع انسانی بانک کشاورزی نیز با توجه رشد یافتن در محیط بانک و هماهنگ شدن با فرهنگ سازمانی بانک به نیروهایی ارزشمند بدل شده‌اند که باید از آنها تحت عنوان سرمایه انسانی نام برد.

دو روی سکه

هر کدام از واحدهای سازمان که از موفقیتی برخوردار می‌شوند، شادمانی و سرور مضاعف بخش سرمایه انسانی را به‌همراه دارد. چراکه سهم و نقش حوزه انسانی را در آن واحد بسیار پررنگ و عیان مشاهده می‌کنیم. اما عکس آن هم وجود دارد. عدم دستیابی به اهداف در هر بخش و زیربخشی از بانک بیانگر آن است که در آن واحد تعهد و انگیزه لازم وجود نداشته و مدیریت سرمایه انسانی در تحویل و تربیت نیروی انسانی قصوری داشته است.

جذب و آموزش

با توجه به اینکه در گذر زمان همواره خدمات جدیدی به بانک اضافه شده و مسئولیت‌های جدید برای بانک پیش‌بینی می‌شود، بانک برای اجرای این برنامه‌ها نیاز به نیروی انسانی توانمند دارد. در این فضاست که یکی از مهمترین وظایف حوزه سرمایه انسانی که همان جذب نیروهای توانمند است نمایان می‌شود. اما در اختیار گرفتن نیروی کارآمد تنها به جذب محدود نمی‌شود چرا عموم این نیروها برای انجام اموری تخصصی و فعالیت‌هایی نوین نیاز به آموزش‌های کارآمد دارند. مدیریت سرمایه انسانی آموزش این نیروها را نیز برعهده گرفته تا در نهایت نیروهایی شایسته و کارا به بخش‌های مختلف بانک تحویل دهد.



در مسیر رضایت‌مندی

بهبود معیشت و رفاه کارکنان از دیدگاه رئیس هیئت‌مدیره بانک کشاورزی

وهب متقی‌نیا، رئیس هیئت‌مدیره بانک کشاورزی با تأکید بر اینکه بهره‌وری سازمان در گروی رضایت‌مندی سرمایه‌انسانی است، بر ضرورت بهبود شرایط شغلی و معیشتی همکاران تأکید دارد. محورهای سخنان رئیس هیئت‌مدیره بانک کشاورزی پیرامون جایگاه سرمایه‌انسانی را در پی می‌خوانید.



نقش‌آفرینی کارکنان

کار کردن در سازمانی که در تأمین امنیت غذای مردم نقش دارد یک رسالت بزرگ است و باید تک‌تک همکاران این مهم را باور کنند که در عرصه اقتصاد کشور نقش‌آفرینی می‌کنند.

نقش شعب

اساس و قوام کار در بانک در شعب است و نقش همکاران شعب در تحقق اهداف و برنامه‌ها و راهبردها، نقشی بی‌بدیل است. همراهی و همکاری شعب روند تحقق سیاست‌های کلان بانک را تسریع می‌کند.

پیشکشوتان ارزشمند

توصیه‌ام به تک‌تک همکاران این است به‌گونه‌ای کار کنیم که مانند بسیاری از پیشکشوتان ارزشمند خانواده بزرگ بانک کشاورزی به نیکی از ما یاد کنند.

تحول مستمر

بانک کشاورزی ضمن برخورداری از توان و ظرفیت بالا، نیازمند تحول مستمر است و این امر به همت سرمایه‌های ارزشمند انسانی محقق می‌شود.

رضایت شغلی

در بانکداری روز دنیا، کارکنان به‌عنوان مشتری داخلی در کانون توجه قرار داشته و هر میزان رضایت شغلی کارکنان بالاتر رود، به تبع آن بهره‌وری سازمان هم بالا می‌رود و در نهایت اهداف و سیاست‌های سازمان محقق می‌شود.

بهبود معیشت

بهبود وضعیت موجود و ارتقای شرایط شغلی و معیشتی همکاران در برنامه‌های بانک قرار دارد. در برهه کنونی مرتفع کردن کامل چالش‌ها و دغدغه‌های معیشتی همکاران خارج از توان بانک است؛ چراکه تورم، حتی کسانی که از سطح اقتصادی بالایی هم برخوردار هستند، در این شرایط تورمی با چالش‌هایی مواجه هستند. با این حال مدیریت بانک تمام تلاش خود را به‌کار می‌گیرد تا دغدغه همکاران به حداقل برسد.

مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها

رویکرد بانک برای حل مشکلات و چالش‌ها، رویکرد مشارکتی است. در این پروسه مشارکتی، شاید خواسته‌هایی هم واصل شوند که امکان اجرا نداشته باشند، اما برآیند همه نظرات تصویر روشنی و به‌روزی در اختیار مدیران قرار می‌دهد که کارآمدترین برنامه طراحی شود.



پیام مهر

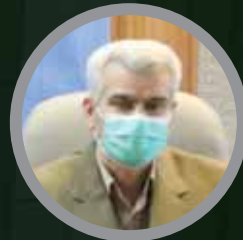
سال شصت و نهم
شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴
اردیبهشت ۱۴۰۱



محسن صفدری، عضو هیئت‌مدیره بانک کشاورزی تاکید کرد

توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش

توانمندسازی از طریق آموزش به‌عنوان یک برنامه سازمانی، کارکنان را قادر می‌سازد تا با ارتقای سطح فکری و شغلی خود، ضمن به‌کارگیری موثر دانش و مهارت در راستای اهداف و استراتژی‌های سازمان، بهره‌وری و اثربخشی را افزایش دهند. بررسی میزان تحقق شاخص‌های توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت، یکی از مهمترین برنامه‌های سازمانی است که اجرای صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی در اختیار قرار می‌دهد که مبنای موثری جهت ارزیابی عملکرد واحدهای آموزشی سازمان‌ها را پایه‌ریزی می‌کند. برنامه‌ریزی آموزشی با هدف توانمندسازی کارکنان، سازمان را از وجود نیروهای مسئولیت‌پذیر، سازگار، رقابت‌کننده، یادگیرنده و خالق بهره‌مند می‌سازد.



فریدون بهبهانی، عضو هیئت‌مدیره بانک کشاورزی تاکید کرد:

جبران خدمات موثر همکاران

بانک کشاورزی هیچگاه از مشتریان داخلی خود، یعنی همکاران خودم و پاک‌دست بانک کشاورزی غافل نبوده و نخواهد بود و همیشه زحمات و تلاش‌های این مشتریان، جبران شده و ارج نهاده شده است. حوزه منابع انسانی بانک کشاورزی نیز همسو با استراتژی کلان بانک، با توسعه توانمندی‌های کارکنان و تقویت استعدادها موجود در کارکنان، و همچنین جبران خدمات موثر، سطوح تعامل با این دسته از مشتریان بانک را به‌طور گسترده و مستمر توسعه می‌دهد. طی سال‌های خدمت در بانک کشاورزی همواره تلاش کردم در هر شرایط و پست سازمانی، همواره خدمتگذار بانک و همکاران عزیزم باشم و همچنین خداوند متعال را بابت داشتن تک‌تک همکارانم چه در استان‌های مختلف که افتخار خدمت داشتم و چه در تهران و ادارات مرکزی شاگردم. پرسنل بانک کشاورزی همیشه جزء بهترین‌های سیستم بانکی بوده و در هر شرایطی، خدمتگذاری به مشتری و تکریم اولویت نخست آنها بوده است.





بانکدارانی که نگین انگشتر بانک هستند...

تک تک اعضای خانواده بزرگ بانک کشاورزی به قدر وسع و بضاعت برای بهبود عملکرد خود و اعتلای برند این بانک می‌کوشند، اما عملکرد برخی برجسته می‌شود و آثار عملکردشان بیش از دیگران دیده می‌شود. این بانکداران به چه می‌اندیشند و چگونه عمل می‌کنند که چنین رد پای روشنی از خود در بانک برجای می‌گذارند؟ گزارش حاضر پاسخی موجز به این پرسش است.



نگاه ۳۶۰ درجه‌ای به مشتری

امروزه در بانک‌های معتبر جهان، بانکداری معمولی و شعبه‌داری روتین رو به انقراض بوده و آنچه معمول است، بانکداری اختصاصی و مدیریت اختصاص دارایی و سرمایه‌های جامعه مشتریان است. هدف این سیستم و شیوه کار هم تبدیل مشتریان ساده به مشتریان پیچیده است تا میزان ارتباط و درگیری مشتری با بانک را در حدی بالا ببرند که مشتری تمام نیازهای خود را در بانک مورد نظر تحقق یافته ببیند و در نتیجه آن، هم بانک و هم مشتری منتفع شوند. در این سیستم شعبه بانک به یک سوپرمارکت تبدیل شده و نگاهی ۳۶۰ درجه‌ای به مشتری دارد تا هر آنچه مورد نیاز و نظر مشتری است را تامین کند.

مشتری در کانون توجه است نه محصول

در نگاه حرفه‌ای‌ها، آنچه در مرکز توجه قرار دارد مشتری است نه محصول؛ به این معنا که بانک به مشتری نمی‌گوید که فلان خدمت یا محصول را داریم و اگر به درد شما می‌خورد استفاده کنید، بلکه از مشتری می‌پرسد که چه خدمت یا محصولی را نیاز دارد و به فراخور نیاز، خدمتی را به برای او خلق کرده و ارائه می‌کند. در این سیستم و شیوه، هر کدام از کارکنان شعب، یک مدیر ارتباطی به‌شمار می‌روند که به دانش روز مجهز بوده و توان و مهارت‌های ویژه‌ای دارند. چنین شرایطی آینده بسیار نزدیک بانکداری در ایران است. لکن نقش و جایگاه شعب مستعد و پیشرو در راه رسیدن به این شیوه بسیار حائز اهمیت است؛ چراکه این دسته، بیشترین توانمندی برای تغییر و همگامی با شیوه‌های نوین را دارند.

آینده‌نگرها جلوتر از بقیه

نه تنها در سازمان بانک کشاورزی که در تمام سطوح جامعه همین‌طور است که افرادی جلوتر از بقیه گام برمی‌دارند. شاید برجسته‌ترین خصیصه پیش‌روها، آینده نگری باشد. آینده‌نگری استعدادها را نمایان می‌کند. بانکدار، شعبه و در ابعاد کلان سازمان‌های آینده‌نگر نیاز فردای مشتری و مخاطب خود را امروز درک کرده و برای آن چاره‌اندیشی می‌کنند. به عبارتی دیگر سازمان آینده‌نگر پا را فراتر نهاده و علاوه بر تامین نیاز امروز مشتری، پیش‌بینی می‌کنند که او در آینده به چه محصول یا خدماتی نیاز داشته و برای نیازهای پیش‌بینی شده خدمت و محصول تهیه می‌کند. حال این اصل برای تک‌تک شعب هم به‌عنوان اعضای سازمان مصداق دارد. به‌نحوی که شعب با شناخت مشتری و نیازهای حال و آینده او می‌تواند دست به کار بزرگی زده و خود را به‌عنوان یکی از اعضای تاثیرگذار سازمان برجسته‌کنند.

جایگاه مشتری در چرخه بازاریابی

در چرخه بازاریابی چهار اصل سازمان، محصول، بازار و مشتری وجود دارد. این چهار اصل هر کدام به‌نحوی به هم وابسته هستند. به‌نحوی که تا زمانی که سازمان نباشد، محصولی تولید نمی‌شود و تا زمانی هم که محصولی وارد بازار نشود، بازاری به‌وجود نمی‌آید. لکن اگر سازمان و محصول و بازار باشد، اما مشتری در این چرخه دیده نشود، هیچ‌کدام به کار نیامده و چرخه بازاریابی تکمیل نمی‌شود. در نتیجه مشتری باید به‌عنوان اصل محوری تمام حرکت‌های بازاریابی مورد توجه و تاکید قرار گیرد.



پیام مهر

سال شصت و نهم
شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴
اردیبهشت ۱۴۰۱



فرش قرمزی که حوزه آموزش برای
تعالی نیروی انسانی پهن می کند

تکیه می زنیم به آموزش

هر سازمانی برای رسیدن به برنامه‌ها و چشم‌اندازهایی که برای خود ترسیم کرده، تنها و تنها به عامل نیروی انسانی آن سازمان تکیه می‌کند و نیروی انسانی هم برای پیش بردن برنامه‌های سازمان یک نیاز اساسی دارد و آن آموزش است.



پیام مهر

سال شصت و نهم

شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴

اردیبهشت ۱۴۰۱

نقش حوزه آموزش چه زمان به درستی ایفا می‌شود؟

تنها زمانی آموزش نقش کارکردی خود را به درستی ایفا می‌کند که در راستای اهداف سازمان قرار گرفته و کاربردی باشد. در این شرایط می‌توان گفت که آموزش برای سازمان هزینه نبوده و به نوعی سرمایه‌گذاری است که در آینده دور و نزدیک به ثمر خواهد رسید و برای بانک منافع مادی و معنوی به همراه خواهد داشت.

اگر چنین اتفاقی حاصل نشده و آموزش تنها به صرف طرح مباحث آموزشی و پر کردن بیلان کار بخش آموزش باشد که به عنوان مثال فلان ساعت دوره آموزشی در سازمان برگزار شده است، به هیچ عنوان موثر نبوده و هیچ فایده‌ای هم برای سازمان ندارد. در این شرایط هم می‌توان گفت که آموزش برای سازمان، هزینه می‌شود نه فایده. حال هنگامی آموزش در خدمت اهداف سازمانی قرار می‌گیرد که با توجه به نیاز سازمان، آموزش‌هایی ارائه شود. حال این آموزش‌ها چه یک ساعت باشد و چه صدها ساعت، برای سازمان سرمایه‌گذاری بوده و در بازه‌های زمانی متفاوت، سازمان از نتایج آن منتفع خواهد شد.

کرده و ارتقای دانش عملی کارکنان شعب و ستاد را همواره در اولویت داشته باشند.

نقش تکمیل‌کننده

کارکرد و نقشی که برای آموزش در سازمان بانک کشاورزی از درجه اهمیت بالایی برخوردار است، نقش تکمیل‌کننده است. به این معنا که حوزه آموزش در مشارکت با سایر حوزه‌ها و اشراف به نقاط قابل بهبود و خلأهای دانشی سازمان، باید آموزش‌هایی را تعریف کرده و به بدنه سازمان منتقل کند که به واسطه این آموزش‌ها، دانش موجود در سازمان تکامل یافته و موجب بهره‌وری در سازمان شود. آموزش‌های دانشگاهی هیچگاه چنین نقشی نداشته و فارغ از اینکه فرد چه مهارت‌هایی را نیاز دارد، بسته‌های اطلاعاتی را به او ارائه می‌کنند. این در حالی است که ما باید آموزش‌های دانشگاهی را تکمیل کرده و به فرد کمک کنیم که دانسته‌های خود را به حیطه عمل و اجرا بیاورد. لحاظ کردن نگاه عملیاتی و کاربردی همان نقشی است که از آموزش‌های سازمانی انتظار می‌رود.

نقش معلمی و هدایت سازمان

همکارانی که در حوزه آموزش سازمان فعالیت می‌کنند، همان نقشی را دارند که معلمان در جامعه ایفا می‌کنند. همانطور که معلم‌ها با وجود محدودیت‌های بسیار جامعه را به سوی تعالی هدایت کرده و انسان‌سازی می‌کنند، همکاران حوزه آموزش هم در هر شرایطی سعی در سوق دادن سازمان به سوی تعالی، توسعه و پیشرفت دارند.

مرز میان هست‌ها و باید‌ها

آنچه اهداف و برنامه‌های حوزه آموزش را محقق می‌کند این است که به یک وحدت و انسجام هم در اهداف و هم در رویه‌های تحقق اهداف برسیم هر سازمان برای رسیدن به برنامه‌ها و چشم‌اندازهایی که برای خود ترسیم کرده، تنها و تنها به یک عامل اساسی تکیه می‌کند و دیگر تجهیزات خود را در خدمت آن محور اصلی قرار می‌دهد. محور اصلی و اساسی هر سازمان هم بدون تردید، نیروی انسانی آن سازمان است. نیروی انسانی هم برای استفاده از نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای موجود و پیش بردن برنامه‌های سازمان تنها یک نیاز دارد و آن آموزش است. چنین نگاهی به حوزه آموزش، اهمیت آن را بیش از پیش روشن می‌کند. آموزش اصلی‌ترین مولفه‌ای است که مرز بین آنچه که هستیم و آنچه که باید باشیم را مشخص می‌کند. بنابراین هرچه سازمان به نقطه‌ای که باید باشیم، نزدیک‌تر باشد می‌توان گفت که حوزه آموزش موثر و موفق عمل کرده است.

نگاه فرآیندی به آموزش

وظیفه‌ای که حوزه آموزش دارد تنها انتقال دانش و خط‌مشی‌ها نیست، بلکه باید ارتقای مستمر دانش همکاران را پی گرفته و آن را پایش کند. برای استقرار این نگاه باید به حوزه آموزش به عنوان یک فرایند نگاه کرد که همواره جریان دارد.

انتظارات بزرگ از حوزه آموزش

امروزه سرعت تغییرات به قدری زیاد است که این نیاز وجود دارد که شکل و محتوای آموزش به طور مستمر تغییر کرده و به روز شود. در این مسیر نیاز به جایگزینی مهارت‌های مختلف و متفاوت هم به شدت حس می‌شود؛ به این معنا که هر روز با مباحث و موارد جدیدی روبه‌رو می‌شویم که برای حفظ حضور خود در بازار بانکداری واقعی باید خود را مجهز به این دانش‌ها و مهارت‌ها کنیم. همکاران حوزه آموزش و کارشناسان آموزش استانی باید سختی‌ها را هموار

سرمایه انسانی در بانک‌های کشاورزی جهان

بهبود کیفیت و عملکرد نیروی انسانی به‌عنوان یک اصل در تمام سازمان‌های متریقی مطرح است و بانک‌های کشاورزی جهان هم از این اصل مستثنی نیستند؛ چرا که بهبود عملکرد نیروی انسانی، بهره‌وری سازمان در ابعاد کلان را به همراه داشته و در نهایت بهره‌وری سازمانی چون بانک کشاورزی، سرمنشاء امنیت غذایی برای مردم یک کشور است. برخی راهبردها و رویکردهای بانک‌های کشاورزی جهان را در گزارش حاضر مرور می‌کنیم.

زراعت بانک ترکیه

در سند چشم‌انداز زراعت بانک ترکیه آمده است: «تبدیل شدن به بانکی جهانی، مورد احترام و با ارزش بالای بازار چشم‌انداز بانک است.» بانکی که خدمات گسترده و قابل اعتماد را در ترکیه و جهان با کیفیت یکسان فراهم و نیاز بخش‌های مختلف را تامین می‌کند. زراعت بانک ترکیه تحقق این اهداف و چشم‌انداز را به پشتوانه سرمایه انسانی خود متصور است. چنانکه در بخش دیگری از سند چشم‌انداز آن آمده است: «زراعت بانک ترکیه منابع انسانی خود را به‌عنوان باارزش‌ترین دارایی خود می‌داند؛ بانکی که به‌طور مستمر از گذشته تا حال تمایز می‌آفریند و ارزش خلق می‌کند؛ بانکی که وعده خدماتی فراتر از یک بانک را می‌دهد و در هر مرحله به‌عنوان مدلی برای رقبای خود عمل می‌کند.»

بانک کشاورزی غنا

بانک کشاورزی غنا در ترسیم ارزش‌های سازمانی تمرکز جدی بر جایگاه و اهمیت منابع انسانی خود دارد؛ چنانکه در سه محور اصلی و راهبردی خود بر جایگاه کارکنان بانک تاکید کرده است: **مسئولیت‌پذیری؛** شیوه رفتاری بانک در هر زمان و مکانی موجب پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری آن در برابر مشتریان، شرکا، مدیران، کارکنان و همچنین سهامداران خارجی شده است. **خلاقیت؛** بانک با تشویق کارکنان در محیط کار، آنها را برای تولید ایده‌های جدید، اصلاح ایده‌های قدیمی و پیاده‌سازی فرآیندها و خدمات آماده می‌کند. **کار گروهی؛** افرادی که شایستگی تکامل، پاسخگویی متقابل، ارتباطات موثر و به چالش کشیدن مستمر یکدیگر را به‌منظور تلاش برای تعالی دارند؛ در قالب گروه‌های کاری تشکیل گروه می‌دهند. موضوع دیگری که بانک کشاورزی بر آن تاکید دارد، ایجاد حس خوب در میان کارکنان است. در تعریف مسئولیت‌های سازمان بانک کشاورزی غنا آمده است: «بانک معتقد است که با به‌کارگیری برخی رموز و فنون بانکداری، می‌تواند به ایجاد «حس خوب» نه‌تنها در میان اعضای



ذی‌نفع، بلکه در میان نیروی کار خود کمک کند تا آنها هم به رشد و توانمندی بانک در رسیدن به اهداف خود افتخار کنند.»

بانک کشاورزی و تعاونی‌های کشاورزی تایلند

بانک کشاورزی تایلند براساس قانون اساسی این کشور، اصول رفتاری زیر را برای نیروی انسانی خود تعریف کرده است: بانک کشاورزی و تعاونی‌های کشاورزی تایلند BACC با توجه به قانون اساسی تایلند نوشته شده است که موارد زیر را در برمی‌گیرد.

۱. برای اینکه ابزار یا شیوه‌ای برای کارمندان موثر عمل کند، کلیه امور شفاف است و از اصول استانداردی تبعیت می‌کند.

۲. جهت آموزش کارکنان، سازمان به‌عنوان یک راهنما عمل می‌کند. یک چارچوب واحد و متمرکز برای سازمان و کارکنان به رسمیت شناخته شده تا فعالیت‌های سازمانی کاراتر و موثرتر انجام شود.

۳. جهت ایجاد مسئولیت متقابل بین کارکنان و رؤسا زنجیره‌ای از خواسته‌ها و اجرائیات در سطوح بانک به‌صورت کاملاً یکپارچه اجرا می‌شود.

فرهنگ بانک کشاورزی و تعاونی‌های کشاورزی تایلند از پنج اصل صداقت، پاسخگویی، کار گروهی، خدمات صادقانه و کفایت پیروی می‌کند که برای هر اصل زیربخش‌ها و چارچوب‌هایی مشخص شده است. در محور صداقت بر رازداری و امانت‌داری، قانون پیگیری و پیگیری همزمان اهداف بانک و مشتری تاکید شده است. در محور پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری بر دستاورد کار، کیفیت کار و منافع مشترک تاکید شده است. در زمینه کار گروهی به مواردی مانند هماهنگی و هم‌فکری با هم، احترام متقابل کارکنان و محبت و کمک مقابل کارکنان اشاره شده است. در اصل بعدی یعنی مشتری‌مداری به منافع مشتری، احترام به مشتری و ارائه خدمات سریع و با دقت به مشتری توجه شده است. همچنین در محور آخر یعنی اصل کفایت روی توجه به زندگی متوسط، ارزش نهادن به شهرت و اعتبار افراد و نوآوری و خود یادگیری و بسط و گسترش آن تاکید شده است.

تعالی سازمانی و الگوی دستیابی به آن؛ حرکت به سمت کارآمدی

بنیاد مدیریت کیفیت اروپا به منظور ایجاد زمینه لازم و قابل اتکا برای ارزیابی عملکرد سازمان‌های خصوصی و دولتی (انتفاعی یا غیرانتفاعی) بر مبنای معیارهای جهانی، مجموعه معیارهایی را با نام الگوی تعالی سازمانی معرفی کرده است. این الگو در سال ۱۹۹۱ برای اولین بار مورد بهره‌برداری قرار گرفت و نخستین جایزه اروپایی کیفیت آن در سال ۱۹۹۲ اعطا شد. حال آنکه این الگو چیست و چه ویژگی‌هایی دارد، موضوع مقاله پیش‌روست که توسط نوشین حدیدی، از همکاران اداره مرکزی بانک کشاورزی ترجمه و تنظیم شده است.

۷) تعالی به معنای ارتقا و حفظ مشارکت و همیاری است. (توسعه و مشارکت)
۸) تعالی به معنای ارائه عملکردی فراتر از حداقل عملکرد مورد نظر و رعایت الزامات قانونی و پاسخ‌گویی به انتظارات ذی‌نفعان سازمان است. (پاسخگویی و مسئولیت‌های اجتماعی)
الگوی تعالی سازمانی را می‌توان به‌عنوان ابزاری کارآمد، قابل اطمینان، دقیق و قابل استفاده در شرایط متفاوت و متعدد مورد استفاده قرار داد. از جمله کاربردهای این الگو هم عبارت از ابزار خودارزیابی، ابزاری برای مقایسه سازمان خود با سایر سازمان‌ها، ابزاری برای شناسایی نقاط قوت و ضعف، مبنای بهبود و ارتقای تفکر و رویکرد کارکنان و مدیریت، ابزار ارتقا و اصلاح فرهنگ سازمانی و ساختاری قابل اطمینان

۲) تعالی به معنای مشتری‌مداری و ایجاد ارزش‌های پایدار برای مشتریان است. (مشتری‌مداری)
۳) تعالی به معنای هدایت آرمان‌گرا و دوراندیشی همراه با ثبات در اهداف و مقاصد است. (رهبری و ثبات)
۴) تعالی به معنای مدیریت سازمان با بهره‌مندی از مجموعه سیستم‌ها، اطلاعات و فرآیندهای به هم پیوسته و وابسته است. (مدیریت فرآیندمدار)
۵) تعالی به معنای به حداکثر رسانی مشارکت، بهبود وضعیت و اعطای مسئولیت به کارکنان است. (مشارکت و توسعه منابع انسانی)
۶) تعالی به معنای به چالش کشیدن وضعیت موجود و ایجاد تغییر در آن از طریق نوآوری و بهبود فرصت‌هاست. (بهبود مستمر و پایدار)

الگوی تعالی سازمانی بر مبنای امتیازدهی به عوامل مختلف در یک سازمان عمل می‌کند. با استفاده از این روش، مدیران می‌توانند با انطباق عملکرد سازمان خود با معیارهای مورد نظر الگو، نقاط قوت و ضعف سازمان را شناسایی کرده و درصد تقویت یا رفع آنها برآیند و در نتیجه فاصله خود با کلاس جهانی یا سطح تعالی را به حداقل رسانند. مدیریت یک سازمان برای حداکثر بهره‌مندی از مزایای الگوی تعالی، لازم است ابتدا نسبت به تبیین مفاهیم و ارزش‌های بنیادین الگو اطمینان حاصل کنند. از این‌رو اهم مفاهیم الگوی تعالی سازمانی به شرح زیر بیان می‌شود.
۱) تعالی به معنای دستیابی به نتایجی است که سبب رضایت کلیه ذی‌نفعان سازمان شود. (نتیجه‌گرایی)



- رهبران چگونه در توسعه سیستم مدیریت و دستیابی به اهداف و ارزش‌های مورد نظر فعالیت می‌کنند؟

- رهبران، عملکرد مطلوب سیستم مدیریت در برخورد با شرایط متغیر و چالش‌برانگیز را چگونه تضمین کرده و در مواقع لزوم نسبت به اصلاح و بهبود اقدام می‌کنند؟

- تعامل و رفتار رهبران در قبال مشتریان، شرکا و سایر ذی‌نفعان در چه سطحی است و چگونه ارزیابی می‌شود؟

- رهبران، کارکنان ساعی و ممتاز خود را چگونه شناسایی می‌کنند؟

- رهبران، چگونه سبب ایجاد انگیزه در میان کارکنان و حمایت از آنها می‌شوند؟

معیار دوم: خطمشی و استراتژی

بدون شک وجود برنامه‌ای منسجم برای دستیابی به اهداف بلندمدت از اهمیت بسیاری برخوردار است. در الگوی تعالی سازمانی این سوالات مطرح می‌شود که آیا برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان، به‌درستی بر دستیابی به اهداف و رسالت تعیین‌شده متمرکز شده‌اند؟ آیا سیاست‌ها و برنامه‌های مناسبی برای حمایت از این رسالت تدوین شده است؟ و آیا برنامه‌ریزی سازمان بر پایه اطلاعات جامع و موثق استوار است؟

معیار سوم: کارکنان

محصولات و خدمات با کیفیت به‌وسیله کارمندی ارائه می‌شود که از روحیه بالایی برخوردارند، نیازهای مشتریان و سازمان را می‌شناسند و دارای تفکری هستند که به‌صورت انفرادی و گروهی از سیاست‌ها، استراتژی‌ها و فرآیندهای عملیاتی سازمان حمایت می‌کنند. ارزیابی این معیار، با پاسخ‌دهی به سوالات زیر صورت می‌گیرد.

- مدیریت، برنامه‌ریزی و توسعه منابع انسانی سازمان چگونه صورت می‌گیرد؟

- دانش و توانایی کارکنان چگونه شناسایی می‌شود، شکوفا می‌شود، مورد استفاده قرار می‌گیرد و استمرار می‌یابد؟

- کارکنان چگونه در فعالیت‌های سازمان دخیل می‌شوند؟

- تعامل بین کارکنان و سازمان چگونه انجام می‌گیرد؟

- تشویق مالی و غیرمالی کارکنان، انتخاب

است که کارکنان می‌توانند آینده سازمان پیش‌بینی کنند و دلایل پیروی از رهبر سازمان را توجیه کنند؛ تبعیتی که از سر بیم و هراس نیست و از ایمان به توانایی‌های رهبری و وجود اهداف مشترک در میان همه افراد درگیر ناشی می‌شود. رهبری مناسب با ارائه الگویی مناسب برای دیگران، سبب ایجاد انگیزه شده و کارکنان نیز به‌واسطه اطمینان و اعتقادی که به رهبر خود دارند، از او پیروی می‌کنند. در بحث رهبری در الگوی تعالی سازمانی، پاسخ به سوالات زیر مدنظر است.

- رهبران سازمان چگونه مأموریت، رسالت، اهداف و ارزش‌های سازمان را تبیین می‌کنند؟

- رهبران چگونه نقش الگوی کلیدی برای دستیابی به فرهنگ تعالی را ایفا می‌کنند؟

و دقیق برای مدیریت سازمان است. این الگو، براساس هشت معیار (چهار عامل توانمندسازی و چهار عامل نتیجه‌گرایی) به اجرا درمی‌آید. کارشناسان تهیه و تدوین این روش، معیارهای توانمندسازی را مرتبط با عملکرد سازمان و معیارهای نتیجه‌گرایی را مرتبط با دستاوردهای سازمان می‌دانند. هشت معیار تعالی سازمانی در ادامه به‌صورت مشروح بیان شده است.

معیار اول: رهبری

در مدیریت سنتی، رهبری به مفهوم احاطه و کنترل بر افراد و عملیات سازمان است. رهبری را می‌توان کاریزما و قدرت جذب زبردستان نیز تعریف کرد. یک رهبر تجسم ارزش‌هایی است که خود مروج آنهاست. با توجه به این ارزش‌ها و خصوصیات رهبر





کارکنان نمونه و ارتقا سطح رفاه آنان با استفاده از چه روش‌هایی صورت می‌گیرد؟

معیار چهارم: مشارکت و مدیریت منابع

در این الگو، رضایت مشتریان به کارآیی مدیریت کل زنجیره عرضه، بستگی دارد. زنجیره‌ای که از مدیریت عرضه، مدیریت منابع داخلی، مدیریت ارتباط با مشتری و سایر نهادهای خارجی تشکیل شده است. تمام این عوامل باید به سمت دستیابی به بازده مورد نظر در سیاست‌ها و استراتژی‌ها هدایت شوند. پاسخ به سوالات زیر نشان‌دهنده چگونگی ارتباط و تعامل بین عوامل عرضه و میزان مشارکت آنان است.

- مشارکت‌های خارج از سازمان با هدف دستیابی به بازده مطلوب چگونه مدیریت می‌شوند؟

- منابع مالی برای دستیابی به بازده مطلوب چگونه مدیریت می‌شوند؟
- تاسیسات، تجهیزات، مواد و ابزارهای مورد

نیاز برای دستیابی به بازده مطلوب چگونه مدیریت می‌شوند؟

- از انواع فناوری برای دستیابی به بازده مطلوب چگونه استفاده می‌شود؟

- اطلاعات و دانش مورد نیاز برای دستیابی به بازده مطلوب چگونه مدیریت می‌شوند؟

معیار پنجم: فرآیندها

شناسایی سازمان به‌عنوان مجموعه‌ای از فرآیندهای جلب رضایت مشتری، از مهمترین اصول الگوی تعالی سازمانی محسوب می‌شود. در این مدل، چگونگی طراحی مدیریت و بهبود فرآیندها در حمایت از استراتژی‌های سازمان، با هدف ایجاد ارزش افزوده برای مشتریان و سایر ذی‌نفعان مورد بررسی قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر در مدل تعالی، پاسخ سوالات زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

- فرآیندها چگونه با استفاده از یک روش معین، طراحی و مدیریت می‌شوند؟

- فرآیندها چگونه با استفاده از خلاقیت و نوآوری و با هدف رفع نیازهای مشتریان و ارزش‌آفرینی برای آنان تدوین می‌شوند؟
- محصولات و خدمات سازمان چگونه و بر چه اساسی با هدف رفع نیازهای مشتریان طراحی شده و توسعه می‌یابند؟
- محصولات و خدمات سازمان چگونه ارائه شده و مورد رسیدگی قرار می‌گیرند؟
- مدیریت و توسعه ارتباط با مشتریان چگونه عمل می‌کند؟

معیار ششم: نتایج مشتری‌مدار

در الگوی تعالی، سازمان باید نشان دهد که در رابطه با مشتریان خود به‌دنبال دستیابی به چه اهدافی است. یک سازمان تعالی قادر خواهد بود به نتایجی دست یابد که کاملاً در راستای رضایت مشتریان باشد. نتایج مورد نظر هم بر حسب یافته‌ها و مشاهدات مشتریان و شاخص‌های عملکرد داخلی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. یافته‌ها

اشتغال، پوشش خبری، اعطای جوایز مورد بررسی قرار می‌گیرد.

معیار هشتم: نتایج عملکرد اصلی سازمان
یک سازمان متعالی قادر خواهد بود تا به نتایجی متفاوت و متنوع در یک دوره معین دست یابد. نتایج حاصل از عملکرد اصلی سازمان نشان می‌دهند که سازمان در رابطه با عملکرد برنامه‌ریزی شده، چه دستاوردهایی داشته است. نتایج عملکرد اصلی به‌عنوان معیار موفقیت محسوب شده و به دو گروه دستاوردهای مالی مانند ارزش سهام، سود نهایی، سود خالص، حجم فروش و دستاوردهای غیرمالی مانند وضعیت در بازار، حجم معاملات و نرخ موفقیت تقسیم می‌شوند.

جمع‌بندی

به‌طور کلی، الگوی تعالی یک چارچوب غیرتجویزی است که براساس نتایجی مربوط به عملکرد سازمان، مشتریان، رهبری، اتخاذ سیاست‌ها و استراتژی‌های انگیزشی، مشارکت مردمی، منابع و فرایندها به اجرا درمی‌آید. این الگو بر تعالی متمرکز است و همه جنبه‌های مدیریت سازمان را شامل شده و در هر سازمان و در هر اندازه‌ای قابل به‌کارگیری است.

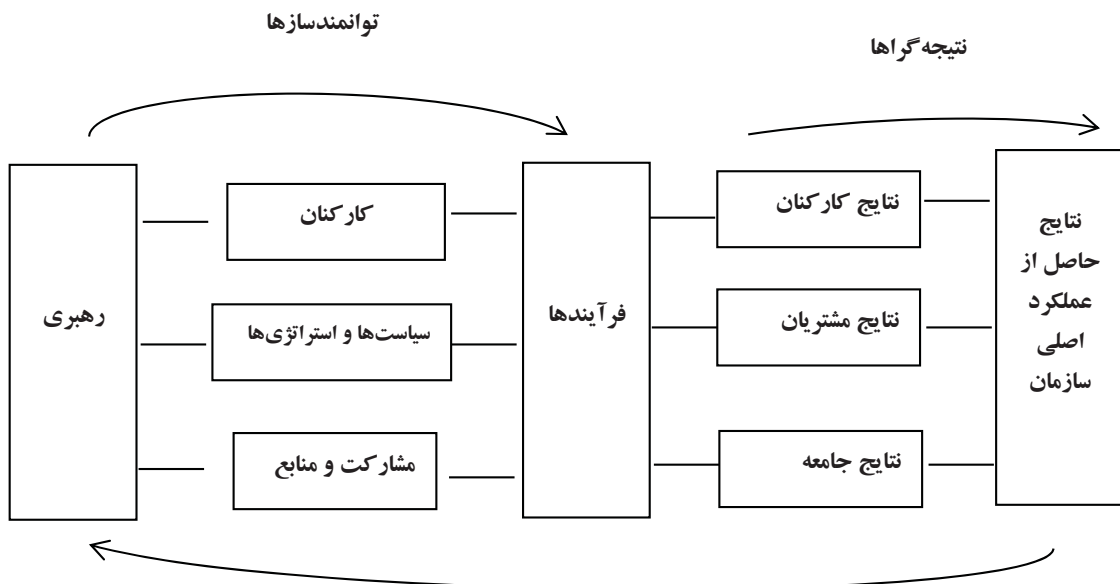
و تجربیات مشتریان را می‌توان از طریق اجرای نظرسنجی، تمرکز بر گروه‌های ویژه، رتبه‌بندی ارائه خدمات، پیشنهادات و شکایات مشتریان پی برد. عوامل داخلی هم به معیارهای فرآیند و خدمات که نشان‌دهنده عملکرد فعلی سازمان بوده، مرتبط است. ضمن اینکه شاخص‌های پیش‌بینی‌کننده عملکرد سازمان و بهبود آن نیز به حساب می‌آیند که بر نقطه‌نظر و دید مشتری تأثیر بسیاری خواهند داشت.

معیار هفتم: نتایج مورد انتظار جامعه

سازمان‌های دارای کلاس جهانی در همه حال تلاش می‌کنند تا به سازمانی ملی و بین‌المللی با وجه اجتماعی بدل شوند. چنین سازمان‌هایی برای نمایش تعهد و فعالیت خود در جامعه، باید به دنبال دست‌یابی به اهدافی مرتبط با جوامع و مردم باشند. نتایج حاصله هم بر حسب یافته‌های مشتریان و شاخص‌های عملکرد مورد بررسی قرار خواهند گرفت. در الگوی تعالی سازمان نگرش جامعه و عملکرد سازمان در زمینه‌های چون عملکرد سازمان به‌عنوان عضو پاسخگوی جامعه، میزان فعالیت در جامعه، کاهش یا ممانعت از مزاحمت‌های ناشی از فعالیت‌های سازمان، اقدامات انجام گرفته جهت افزایش ثبات منابع و شاخص‌های عملکردی از قبیل



نمودار - الگوی تعالی سازمانی



نوآوری و یادگیری



چرا باید انگیزه‌های کارکنان سازمان زنده بماند؟

قدرتمند نگاه داشتن نیروی محرکه

نیروی انسانی مهم‌ترین داشته یک سازمان و عمده‌ترین عامل به اجرا رساندن برنامه‌های مدیریت آن است. مدیران کارآمد دستگاه‌ها اغلب سعی می‌کنند با ابراز توجه به وضع مالی و روحی و رفتاری کارکنان خود، آنان را امیدوار، وفادار و وظیفه‌شناس نگه دارند. مقاله حاضر نگاهی دارد به مهمترین وظایف مدیر در توانمندی نیروی انسانی به‌عنوان بزرگ‌ترین ثروت سازمانی.



چرا رضایت‌مندی کارکنان؟

چرا مدیران به اینکه کارکنان آنها هر روز حداقل چند دقیقه ورزش کنند، علاقه نشان می‌دهند؟ چرا سازمان‌ها با استخدام روانشناس و پزشک مشاور، تلاش می‌کنند کارکنان خود را در مقابل ابتلا به گرفتاری‌های روحی بیمه کنند؟ چرا مدیران با اختصاص مقادیر هنگفتی از منابع مالی در اختیار خود به ایجاد باشگاه، ورزشگاه، تفریحگاه خانوادگی، پلاژ و خانه جنگلی و مانند آنها می‌پردازند؟ آیا چنین سرمایه‌گذاری‌هایی هیچ‌گونه برگشت و مابه‌ازایی در سود آنها دارد؟ پاسخ به این پرسش‌ها را باید در یک تجربه طولانی جهانی جست‌وجو کرد. نتیجه این تجربه‌ها این است که رضایت از محیط کار، اطمینان به داشتن حداقلی از تامین در مقابل بیماری و از کارافتادگی و باور به همبستگی سازمانی، در کارایی کارکنان تأثیری شگرف دارد

و بنابراین، سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در ایجاد وسایل و امکانات رفاهی برای کارکنان آنها فقط هزینه محسوب نمی‌شود و در افزایش بهره‌وری کارکنان تأثیر اثبات‌شده دارد.

ایجاد تعهد در کارکنان

یک کارمند متعهد برای سازمان، فوق‌العاده ارزشمند است. او می‌تواند با انجام به‌موقع کارها و حس مسئولیت، در افزایش تولید و بهره‌وری موثر باشد. بنابراین باید سعی شود کارمندان متعهدی را برای سازمان تربیت کرد. مدیران می‌توانند با برآورده کردن نیازهای اساسی کارکنان، برقراری اعتماد متقابل میان خود و آنها و ایجاد یک فرهنگ عاری از سرزنش، آنها را نسبت به سازمان متعهد کنند. بنابراین تا زمانی که نیازهای روحی و روانی کارکنان برآورده نشود هرگز به‌طور کامل نسبت به سازمان احساس تعهد نخواهند کرد.

البته تنها متعهد ساختن کارکنان به سازمان کافی نیست بلکه باید تعهد آنها را به سازمان همواره حفظ کرد. یکی از موثرترین راه‌های حفظ تعهد در کارکنان و نگه‌داشتن آنها در سازمان، غنی‌سازی شغل و افزایش انگیزه در آنان است. قدردانی از افراد به‌خاطر عملکرد برترشان هم انگیزه‌ای است در حفظ تعهد کارکنان و ایجاد رضایت شغلی در آنان. عملکرد برترشان هم انگیزه‌ای است در حفظ تعهد کارکنان و ایجاد رضایت شغلی در آنان. استفاده از محرک‌های مالی نظیر افزایش حقوق (مزایا)، پرداخت‌های موردی تشویقی و غیره برای عملکردهای استثنایی و دارای بهره‌وری بالای کارکنان از لحاظ حفظ تعهد کارکنان حائز اهمیت است.

توجه به کارکنان

تجربه نشان داده است که یک سازمان فقط با اتکا به کارکنان خود می‌تواند موفق باشد. از این‌رو مدیران همواره بر بهبود مستمر کیفیت

است که می‌تواند به شکل ابزاری قوی در راه افزایش بهره‌وری به کار گرفته شود. در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های بزرگ، اغلب اوقات استعدادهای فردی به‌طور کامل مورد بهره‌برداری کامل قرار نمی‌گیرند و گاهی اوقات به‌کلی ناشناخته باقی می‌مانند. یعنی استعدادهای بالقوه در راستای افزایش بهره‌وری به کار گرفته نمی‌شوند که خود یک نوع فرصت از دست رفته برای افزایش بهره‌وری محسوب می‌شود. بنابراین، لازم است مدیران سعی کنند توانمندی‌هایی را که به‌طور کامل مورد استفاده قرار نگرفته‌اند، کشف و راه‌های بهتری برای استفاده بیشتر از آنها در راستای افزایش بهره‌وری پیدا کنند.

انگیزش

به‌طور حتم پول تنها عامل انگیزش افراد نیست. اما اگر حقوق افراد خیلی نازل باشد، سبب از بین رفتن انگیزه آنها می‌شود. در نتیجه پاداش مالی همچنان به‌صورت یک انگیزش قوی برای آنها باقی می‌ماند. از این‌رو، مدیران باید از پاداش‌های تشویقی به‌عنوان راهی برای سپه‌مندی کردن کارکنان در موفقیت‌های سازمان و بهره‌وری حاصل از آن استفاده کنند؛ نه به‌عنوان عامل ایجاد انگیزه، بلکه به این دلیل که به کارکنان تفهیم شود در بهره‌وری کاری که انجام می‌دهند، سهیم هستند.

بزرگ‌ترین ایجاد عامل انگیزه در افراد این است که به آنها نشان داده شود به‌نحوی در مالکیت سازمان شریک هستند. این همان سپه‌مندی کردن کارکنان در بهره‌وری حاصل از کارشان است که به نوبه خود موجب افزایش بهره‌وری می‌شود. از طرفی پاداش‌های پرداختی یا سپه‌مندی کردن کارکنان در بهره‌وری کارشان باید عادلانه باشد، در غیر این‌صورت ممکن است نتیجه عکس بدهد. به‌عبارتی ساده باید گفت که در مدیریت ثمرات و مزایای حاصل از بهره‌وری به‌طور عادلانه تقسیم می‌شود.

توجه به تغییر

تغییر برای سازمان‌ها راهی برای افزایش بهره‌وری و حفظ توان رقابتی آنهاست. بنابراین، می‌توان گفت تغییر برای رشد سازمان‌ها، امری اجتناب‌ناپذیر است و افراد سازمانی باید با روند تغییرات سازگاری داشته باشند. این سازگاری می‌تواند از طریق فراگیری مهارت‌های جدید حاصل شود.



احساس ناامنی کرده و به‌طور دائم در دلهره به سر خواهد برد که همه این موارد سبب فعالیت کمتر و کاهش بهره‌وری خواهد شد. بعضی از مدیران نیازهای تولید را به سایر نیازهای سازمانی مقدم می‌شمارند و برعکس عده‌ای دیگر به افراد بیش از تولید اهمیت می‌دهند. هر دو سبک یاد شده اشتباه است. تغییر یا به‌کارگیری شیوه‌ای جدید، زمانی اثربخش خواهد بود که هر دو گروه به یک اندازه مورد توجه قرار گیرند. توجه به کارکنان به‌عنوان انسان و ابزار علاقه نسبت به رفاه، سلامتی، امیال و آرزوهای آنان، موجب عملکرد بهتر آنها شده و سبب می‌شود که بهره‌وری افزایش یابد.

استفاده از استعدادها

تشخیص و استفاده از استعدادهای فردی افراد یکی از سازنده‌ترین کارهای یک مدیر

کاری کارکنان خود توجه خاصی می‌کنند و این الگوی رفتاری در مدیران، کاهش ضایعات و بهبود کیفیت محصول را به‌همراه دارد که نتیجه نهایی آن نیز افزایش بهره‌وری است.

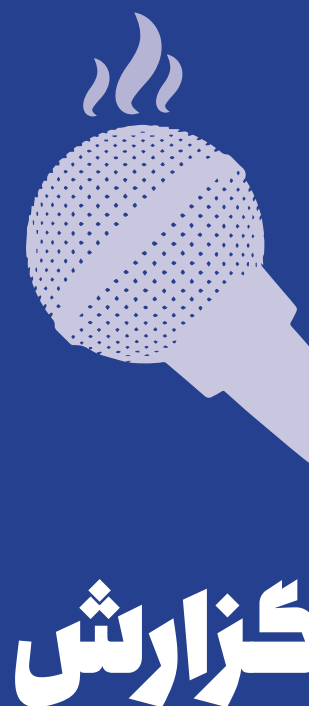
دادن مشاغل جدید یا بهتر به افراد نشان‌دهنده آن است که شما برای موفقیت‌های آنان ارزش قائل هستید. این کار شما آنها را به کسب موفقیت‌های بیشتر تشویق می‌کند. یکی از روش‌های ساده و اثربخش برای ارتقای کارکنان در مدیریت جهادی با توجه به دو پرسش مهم زیر اعمال می‌شود: اول آنکه آیا آنها توانایی لازم برای انجام کار را دارند؟ دوم اینکه آیا آنها انگیزه لازم برای انجام کار را دارند؟ تنها کارمندی که هم از انگیزه و هم از توانایی لازم برخوردار باشد، می‌تواند بهره‌وری شرکت را افزایش دهد. ولی اگر فردی بدون استحقاق لازم ارتقا یافته باشد، علاوه بر اینکه باعث رنجش خاطر و نارضایتی سایر کارکنان شایسته‌تر می‌شود، خود نیز

مروری بر سخنان وزیر امور اقتصادی و دارایی

با محوریت بانک‌ها در ماه گذشته

اولویت تأمین مالی دانش بنیان‌ها، رویه دائمی نظام بانکی

سیداحسان خاندوزی، وزیر امور اقتصادی و دارایی طی ماه گذشته در جمع خبرنگاران، مدیران نظام بانکی و اهالی اقتصاد، روندهای حرکتی و اولویت‌های نظام بانکی را تشریح کرده است. برخی از محورهای مورد تأکید وزیر امور اقتصادی و دارایی را در ادامه مرور می‌کنیم.



گزارش

حمایت از دانش‌بنیان‌ها

تأمین مالی فعالیت‌های دانش بنیان توسط نظام بانکی، نه یک مسکن موقت که رویه‌ای دائمی خواهد بود. تصویب نقشه راه رشد غیرتورمی فقرزدا در ستاد اقتصادی دولت و نیز اولویت‌های نامگذاری سال جدید مبنی بر حمایت از تولید با محوریت دانش‌بنیانی و اشتغال‌زایی، قطعاً نیازمند همکاری عملی و مساعدت شبکه بانکی به عنوان رکن تأمین مالی نظام اقتصادی کشور است.

اگر ما بخواهیم راهبرد های متناسب با اهداف تولید و دانش بنیانی را به عنوان دستور کار عملی شبکه بانکی کشور، بکار بندیم، خروجی تأمین مالی، باید به ترتیبی باشد که بخش‌های مولد، بیشتر برخوردار بشوند و در بین بخش‌های تولیدی هم، فعالیت‌های دانش‌بنیان و اشتغال‌زا در اولویت قرار بگیرند.



جلوگیری از ناترازی بانکها

وقتی از شبکه بانکی توقع داریم در مسیر سیاست‌های کلی نظام و دولت حرکت کند، حتماً باید مراقب هم باشیم که خود بانک‌ها دچار ناترازی نشوند و این مسئله، مورد اتفاق بین وزارت اقتصاد و بانک مرکزی است و به فکری پیش بینی منابعی برای جلوگیری از وقوع چنین مشکلی هستیم. یکی از آن منابع، پایین بودن کفایت سرمایه بانک‌های دولتی است که در بودجه ۱۴۰۱ پیشنهاد خود ما بود و مجلس هم تصویب کرد و امیدواریم به سرعت اجرایی شود که به قدرت اعتبار دهی بانک‌ها کمک می‌کند.

مسئله دوم، افزایش درآمد های پایدار منابع بانکی است که آن هم نیازمند مصوبه قانونی است که از طریق شورای پول و اعتبار و بانک مرکزی در حال پیگیری برای احیای درآمد های پایدار و کارمزدی شبکه بانکی هستیم تا ضمن کاهش ناترازی شبکه بانکی، اتکالی آنها به کسب درآمد از محل افزایش نرخ تسهیلات را تا حدی تعدیل کنیم.

سند راهبردها و سیاست‌های بخش بانکی

سند راهبردها و سیاست‌های بخش بانکی وزارت امور اقتصادی و دارایی به مدیران عامل تمام بانک‌های دولتی و خصوصی ابلاغ شده و از این پس، محور ارزیابی وزارت اقتصاد از اینکه آیا یک بانک دارد در جهت اهداف اقتصاد ملی و سیاستگذاری دولت حرکت می‌کند یا خیر؟ مبتنی بر گزارش های ارزیابی است که به شکل دو و سه ماهه از اجرای این سند راهبردی بانک های دولتی خواهد بود. امیدواریم شبکه بانک‌های دولتی هم با اهتمام جدی و نظارت مستمری که صورت خواهد گرفت پیگیری اجرای مصوبه را جزو دستور کار های قطعی خودشان بدانند و نیز امیدواریم بتوانیم در پایان هر فصل، گزارش میزان پیشرفت با عقب ماندگی بانک ها را بر اساس بسته مزبور به همه صاحب‌نظران، اصحاب رسانه و عموم مردم اعلام کنیم.

اگر بتوانیم این بسته را به‌عنوان مهم‌ترین دستور کار مشترک بانک‌های دولتی و وزارت اقتصاد پیگیری کنیم، اهدافمان در مورد برخورداری بیشتر بخش‌های مولد و دانش‌بنیان‌ها از تسهیلات بانکی و صورت گرفتن هدایت اعتبار واقعی به جاهایی که نیازهای اصلی در کشور است، محقق خواهد شد. این مسیر را نه به عنوان یک اقدام موردی و مسکن موقت، بلکه به عنوان یک سیاست دائم برای نظام بانکی کشور مد نظر قرار داده‌ایم. مبنای عقد اخوت ما با مدیران بانکی کشور بر اساس عملکرد ناظر بر این سند خواهد بود، بنابراین انتظار دقیق و جدی ما این است که در زمینه افزایش اعتبارسنجی و جایگزین شدن نظام اعتبارسنجی به جای نظام‌های سنتی و وثایق و تضمین‌هایی است که پیش از این وجود داشته و بخش زیادی از مردم و فعالان اقتصادی را دچار مشکل می‌کرد و مانع از دسترسی آنها به تأمین مالی می‌شد.

بدهی دولت به شبکه بانکی

میزان اصل و فرع بدهی تأیید نشده دولت به شبکه بانکی، بنا بر آمار سازمان حسابرسی را نزدیک به ۳۰۰ هزار میلیارد تومان است؛ البته اینها باید برود و در فرایند های حسابرسی، قطعی و نهایی شود و امیدواریم بازپرداخت بخشی از بدهی شبکه بانکی در سال جاری شروع شود. وقتی ما تکالیف بیشتری در حوزه مسکن، ارائه تسهیلات خرد بدون ضامن را بر عهده شبکه بانکی می‌گذاریم از سوی دیگر هم باید بتوانیم بانک‌ها را تقویت کنیم که انشاءالله خروجی آن، رضایت‌مندی تولیدکنندگان و مردم و خانوارهایی بشود که نباید پشت در بسته بانک‌ها بمانند.

تعمیم اعطای وام بانک بدون ضامن از کارکنان دولت به عموم مردم هم نیازمند مصوبه جدیدی است اما فعلاً تمرکز ما بر کارمندان، بازنشستگان و مستمری بگیران است که در مورد آنها مصوبه داریم؛ در واقع، ما بیش از شتاب برای گسترش دامنه شمول این موضوع، مصر به اجرای درست و کامل مصوبه حاضر هستیم و اینکه، قدم اول را باید چنان محکم برداریم که وقتی آن را به سایر گروه های اجتماعی تعمیم بدهیم، مطمئن باشیم با بازخورد مثبتی مواجه خواهیم بود.



وزیر جهاد کشاورزی:

بانک کشاورزی خانه کشاورزان است

وزیر جهاد کشاورزی با حضور در ستاد بانک کشاورزی، بر حمایت مضاعف از تولید تاکید کرد. در جلسه‌ای که ۱۹ اردیبهشت ماه سال جاری و با حضور سیدجواد ساداتی‌نژاد وزیر جهاد کشاورزی، کاظمینی قائم‌مقام وزیر در قرارگاه امنیت غذایی، قربانی معاون برنامه‌ریزی و اقتصادی، دماندی‌نژاد معاون امور دام و مهاجر معاون زراعت این وزارتخانه با مدیران ارشد بانک کشاورزی برگزار شد، بر حمایت از تولید تاکید شد.

در این نشست که سرپرست، اعضای هیئت‌مدیره، معاونان و مشاور عالی مدیرعامل و شماری از مدیران ستادی بانک کشاورزی و همچنین از طریق ویدیو کنفرانس، مدیران شعب بانک در استان‌ها نیز حضور داشتند، با توجه به شرایط روز اقتصادی کشور، بر لزوم تامین مالی و حمایت هر چه بیشتر و موثرتر از تولید در بخش کشاورزی، تاکید و شیوه‌های عملیاتی این حمایت نیز تشریح و تبیین شد.

حاضران در نشست

سیدجواد ساداتی‌نژاد در این نشست ضمن ابراز رضایت و قدردانی از خدمات موثر بانک کشاورزی در عرصه حمایت از تولید به جایگاه برتر این بانک در نظام بانکی کشور اشاره کرد و افزود: بانک کشاورزی خانه کشاورزان است و کشاورزان با مشاهده این بانک احساس آرامش می‌کنند.

کشاورزان با مشاهده این بانک احساس آرامش می‌کنند

در این جلسه کاظمینی، قائم‌مقام وزیر در قرارگاه امنیت غذایی بر ضرورت افزایش سرمایه بانک کشاورزی و توسعه فعالیت ارزی بانک و ایجاد شعب خارجی، برای افزایش تعاملات بانک و نیز تمرکز حساب‌های مرتبط با بخش کشاورزی و صنایع غذایی در بانک کشاورزی تاکید کرد.

ضرورت‌های بانک کشاورزی

در این دیدار، رضایی سرپرست بانک کشاورزی نیز بر همراهی این بانک در حمایت از تولید و همچنین در پشتیبانی از تصمیمات حمایتی جدید دولت تاکید کرد.

پشتیبانی از تولید



گزارش



پیام مهر

سال شصت و نهم

شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴

ار دیهشت ۱۴۰۱



همراهی بانک کشاورزی با خسارت دیدگان در سال ۱۴۰۰

مساعدت ۲۵۷ هزار میلیارد ریالی

بانک کشاورزی به منظور مساعدت با خسارت دیدگان بخش کشاورزی در سال ۱۴۰۰، افزون بر ۲۵۷ هزار میلیارد ریال از تسهیلات خسارت دیدگان بخش کشاورزی را امهال کرد. این مساعدت ها به منظور همراهی و مدارا با کشاورزان و کنشگران بخش کشاورزی که به دلیل خسارت های ناشی از حوادث غیرمترقبه قادر به بازپرداخت بدهی خود در سررسید مقرر نشده اند صورت گرفته و در مجموع بیش از ۲۰۲ هزار فقره تسهیلات امهال شده است.

جمع مطالبات جاری و غیرجاری مشمول مساعدت های بانک کشاورزی در سال ۱۴۰۰ مبلغی افزون بر ۲۵۷ هزار میلیارد ریال است که در قالب خطی مشی وصول مطالبات سال ۱۴۰۰ این بانک، بند خ ماده ۳۳ قانون برنامه ششم، بند ز تبصره ۲ قانون بودجه ۱۴۰۰، مصوبات ستاد تسهیل، بسته حمایتی کرونا و امهال تسهیلات زلزله زدگان کرمانشاه صورت گرفته است.

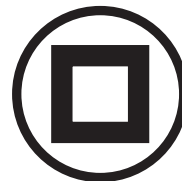


۲۵۷,۰۰۰

میلیارد ریال

مبلغ امهال تسهیلات خسارت دیدگان بخش کشاورزی

در سال ۱۴۰۰



۲۰۲,۰۰۰

فقره

تعداد امهال تسهیلات خسارت دیدگان بخش

کشاورزی در سال ۱۴۰۰



توسعه کشت گلخانه‌ای در سال ۱۴۰۰ با حمایت بانک کشاورزی

تحقق ۹۸ درصدی بر نامه

فلسفه وجودی ایجاد و توسعه گلخانه‌ها افزایش بهره‌وری زمین است تا با کنترل فاکتورهایی مانند دما و رطوبت، میزان تولید غذا در هکتار زمین ثابت را افزایش دهیم. این فلسفه که در واقع دو هدف اصلی توسعه پایدار (ایجاد امنیت غذایی و حفظ منابع پایه) را تامین می‌کند، بسیار مورد توجه بانک کشاورزی قرار دارد.

توسعه کشت گلخانه‌ای راهکاری موثر در مدیریت منابع آب، خاک و انرژی و افزایش راندمان تولید در واحد سطح است و کمک شایانی به بهبود کیفیت و بازارپسندی محصولات کشاورزی در بازارهای داخلی و خارجی می‌کند و به همین رو پرداخت تسهیلات کشت گلخانه‌ای جزو اولویت‌های اعتباری بانک کشاورزی است و با نرخ ترجیحی پرداخت می‌شود.

گلخانه‌ای یکی از اولویت‌های اعتباری بانک کشاورزی است.

حمایتی فراتر از پرداخت

حمایت بانک کشاورزی از گلخانه‌داران محدود به پرداخت تسهیلات نیست و این بانک با ارائه مشاوره‌های تخصصی توسط کارشناسان مجرب، مساعدت در دوره بازپرداخت اقساط و تسهیل عملیات و تراکنش‌های مالی با استفاده از سامانه‌های الکترونیکی از تولیدکنندگان این حوزه حمایت می‌کند.

تسهیلات بدون محدودیت

بانک کشاورزی در پروژه توسعه گلخانه‌ها، منافع ملی را به منافع سازمانی خود ترجیح می‌دهد و با رویکردی ایثارگونه در این مسیر حرکت می‌کند تا با تامین منافع ملی، اهداف توسعه پایدار در کشور محقق شود. بانک کشاورزی

ترویج روش‌های دانش‌بنیان

در دنیای امروز که رقابتی بین‌المللی برای استفاده هرچه بیشتر و بهتر از منابع انرژی، آب و خاک وجود دارد، ترویج و گسترش به‌کارگیری روش‌های دانش‌بنیان برای تولید محصولات کشاورزی که علاوه بر قابلیت کنترل شرایط محیطی و استفاده بهینه از منابع، پربازده و کاربردی باشند نقشی اساسی در تامین امنیت غذایی و سرنوشت کشورها دارد.

اولویت اعتباری

استفاده از انواع تاسیسات گلخانه‌ای، راهکاری آزمون شده و موفق برای برون‌رفت از محدودیت‌هایی است که تغییرات شدید آب و هوایی اقلیم‌ها بر روند تولید محصولات کشاورزی تحمیل کرده است. به همین منظور و در راستای تحقق اهداف اقتصاد دانش‌بنیان، پرداخت تسهیلات برای احداث تاسیسات

تحقق برنامه ۱۴۰۰

بانک کشاورزی در سال ۱۴۰۰ با پرداخت نزدیک به ۲۵ هزار میلیارد ریال تسهیلات کشت گلخانه‌ای، موفق به تحقق ۹۸ درصدی برنامه تعهدی خود در این زیربخش شد. شعب این بانک در سراسر کشور در سال ۱۴۰۰ در مجموع ۲۴۵۶۸ میلیارد تسهیلات برای احداث و توسعه ۴۵۱ هکتار گلخانه پرداخت کردند.

کاهش روند مهاجرت به شهرها

احداث گلخانه‌ها به ویژه در مناطقی که با شرایط نامناسب آب و هوایی مواجه هستند، تاثیری به سزا در اشتغالزایی، کاهش روند مهاجرت به شهرها و تامین امنیت غذایی کشور داشته و بانک کشاورزی از این طریق توانسته است با مدیریت بحران، نقشی تعیین کننده در مقابله با یکی از چالش‌های مطرح جهان امروز و بالابردن راندمان تولید در شرایط دشوار محدودیت منابع انرژی، آب و خاک داشته باشد.



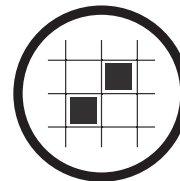
۲۴,۵۶۸
میلیارد ریال

پرداخت تسهیلات کشت گلخانه‌ای در سال ۱۴۰۰



۹۸
درصد

تحقق برنامه پرداخت تسهیلات کشت گلخانه در سال ۱۴۰۰



۴۵۱
هکتار

افزایش سطح زیر کشت گلخانه با تسهیلات بانک در سال ۱۴۰۰



مزایای توسعه کشت گلخانه‌ای

- بهینه کردن استفاده از منابع تولید نظیر اقلیم، آب، مواد غذایی، سم و...
- کاهش ریسک تولید و کنترل بهتر شرایط محیطی
- امکان زودرس کردن محصول و تولید خارج از فصل
- افزایش ۱۰ تا ۱۲ برابری تولید گلخانه نسبت به فضای باز
- کاهش ۸ تا ۱۰ برابری مصرف آب نسبت به فضای باز
- کاهش ۱۰ تا ۱۵ برابری اشغال زمین نسبت به فضای باز
- عدم حساسیت در برابر کیفیت خاک زراعی
- کاهش میزان ضایعات محصول
- امکان تولید محصولات ارگانیک و سالم
- سودآوری و افزایش بازدهی اقتصادی نسبت به فضای باز
- اشتغال‌زایی پایدار برای نیروهای انسانی
- افزایش کیفیت ماندگاری محصول پس از برداشت
- ایجاد گردش مالی دائمی در طول سال برای تولیدکننده
- امکان استفاده از سطوح تکنولوژی بالا

مزیت‌های نسبی تولید

بانک کشاورزی مقوله مهمی که در پرداخت تسهیلات گلخانه و توسعه کشت گلخانه‌ای مورد توجه قرار داده و سعی می‌کند تسهیلات خود را به این سمت و سو هدایت کند، تاکید روی مزیت‌های نسبی کشور و توسعه این مزیت‌هاست. دلیل این تاکید هم این است که محصولی تولید شود که هم بازار خوبی داشته و هم قیمت تمام‌شده پایین‌تری داشته باشد.

صرفه‌جویی در نهاده‌ها

از منظر آب مجازی کشت گلخانه‌ای از درجه اهمیت بالایی برخوردار می‌شود؛ چراکه میزان مصرف آب برای تولید یک کیلو محصول در داخل گلخانه بسیار پایین‌تر از بیرون گلخانه و کشاورزی سنتی و معمول است. باید عنوان کرد که هدف اصلی از توسعه کشت گلخانه‌ای بهره‌وری تولید و صرفه‌جویی در نهاده‌های گران‌قیمت کشاورزی یعنی آب و زمین است.

اقتضای برهه کنونی

حمایت از ایجاد و توسعه گلخانه‌ها از سال‌ها پیش در دستور کار بانک کشاورزی قرار داشته است؛ حال این پرسش پیش می‌آید بانک کشاورزی که از سال‌ها پیش ایجاد و توسعه گلخانه‌ها را در برنامه خود داشته است، در برهه کنونی چرا و با تاکید بر چه اقتضائی به شکل پررنگ‌تر و جدی‌تری توسعه گلخانه‌ها را در دستور کار قرار داده و چرا این روند شدت بیشتری گرفته است. بدون تردید باید پاسخ این پرسش را این‌گونه داد که خطر را بیشتر احساس می‌کنیم. این خطر را احساس می‌کنیم که با روند استفاده بی‌رویه از آب و زمین و دیگر منابع طبیعی، آیا فرزندان ما هم غذایی برای خوردن خواهند داشت؟ آیا نسل‌های آتی منبعی برای تولید غذا در اختیار دارند؟ پاسخ همگان به این سوالات با ابهامات زیادی روبه‌رو است. بنابراین باید استفاده و برداشت خود از منابع آبی و خاکی برای تولید غذا را کنترل کنیم تا بخشی از منابع را برای فرزندان خود حفظ کرده و در عین حال پاسخگوی نیازهای کنونی تامین غذا هم باشیم. از این‌رو توسعه گلخانه‌ها به عنوان راهکاری که بالاترین بهره‌وری را می‌تواند از منابع آب و زمین محدود داشته باشد، مورد توجه و تاکید جدی قرار گرفته است.

ضرورت‌ها و الزامات احداث گلخانه‌ها

- سرمایه‌گذاری اولیه بالاتر نسبت به فضای باز
- هزینه نگهداری زیاد
- نیاز به فن آوری های پیشرفته و دانش فنی بالا
- ایجاد خسارت‌های اقتصادی سنگین در اثر مدیریت ضعیف
- استفاده از نیروهای انسانی مجرب و متخصص

اشتغال مستقیم



۱۰
نفر

اشتغال مستقیم گلخانه‌ها به ازاء هر هکتار

افزایش تولید



۳۰۰
تن

متوسط تولید به ازاء هر هکتار



گزارش



پیام مهر

سال شصت و نهم
شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴
اردیبهشت ۱۴۰۱

حمایت از تولید محصولات استراتژیک

بانک کشاورزی در سال ۱۴۰۰ بالغ بر ۹۳ هزار میلیارد ریال تسهیلات در حمایت از تولید محصولات استراتژیک کشاورزی پرداخت کرده است. رشد ۵۷ درصدی پرداخت تسهیلات تولید محصولات استراتژیک توسط بانک کشاورزی در سال ۱۴۰۰ نسبت به سال ۱۳۹۹ در راستای حمایت از تامین امنیت غذایی کشور، خودکفایی و کاهش وابستگی به واردات محصولات استراتژیک کشاورزی نظیر گندم، جو، برنج، ذرت، چغندر قند و دانه‌های روغنی صورت گرفته است.



گزارش



پیام مهر

سال شصت و نهم

شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴

اردیبهشت ۱۴۰۱



محصولات استراتژیک کشاورزی

• گندم

• جو

• برنج

• ذرت

• چغندر قند

• دانه‌های روغنی



۹۳,۰۰۰
میلیارد ریال

حمایت بانک کشاورزی در سال ۱۴۰۰
از تولید محصولات استراتژیک
کشاورزی



۵۷
درصد

رشد پرداخت تسهیلات تولید محصولات
استراتژیک توسط بانک کشاورزی در سال
۱۴۰۰



گسترش فناوری‌های نوین شرکت سهامی خاص



گسترش فناوری‌های نوین در میان برترین‌های انفورماتیک

شرکت گسترش فناوری‌های نوین از شرکت‌های تابعه بانک کشاورزی است که در حوزه خدمات بانکی به‌ویژه عرضه، استقرار و راهبری راهکار استراتژیک بانکداری یکپارچه (Core banking) فعالیت می‌کند. شرکت گسترش فناوری‌های نوین، با به‌کارگیری استانداردهای جهانی و از طریق توسعه فناوری اطلاعات در سازمان‌ها و موسسات خصوصی و دولتی با تجربه گران‌بها در زمینه راهکارهای جامع بانکی، سیستم‌های اطلاعات مدیریت و فناوری تولید نرم‌افزار، مسیر پیشرفت را هموار کرده و با تمرکز بر راه‌حل‌های بانکی، می‌کوشد کسب‌وکار مشتریان را به‌عنوان شرکای تجاری خود، توسعه دهد.



معرفی شرکت

شرکت گسترش فناوری‌های نوین، سازمانی دانش‌محور، یادگیرنده، نوآور و آینده‌نگر هم‌پای تحولات حرفه‌ای در زمینه فعالیت‌های بانک، بیمه و بورس، در تعامل فعال با نهادهای داخلی و بین‌المللی، توسعه‌دهنده و مروج سیستم‌ها و راهکارهای فناوری اطلاعات است. تامین محصولات و خدمات IT با محوریت بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری کشور و منطقه با بهره‌گیری از روزآمدترین فناوری‌ها و همچنین ارتقای مستمر رتبه در زمینه ارائه خدمات و تولید محصولات، مأموریت اصلی شرکت است. در جهت انطباق هر چه بهتر و موثرتر نظام بانکی کشور با استانداردهای بانکداری نوین جهانی، شرکت گسترش فناوری‌های نوین، از سال ۱۳۸۷ فعالیت خود را با تمرکز بر گستره‌ای از فعالیت‌های مبتنی بر

بستر اطلاعات و ارتباطات در خدمت نظام بانکی آغاز کرد.

توانمندی‌های ویژه

- در اختیار داشتن بالغ بر ۴۰۰ نیروی متخصص IT و مشاوران خبره بانکی
- ارائه راهکارهای جامع بانکداری الکترونیک و پوشش کلیه نیازهای مشتریان ICT
- ارائه راهکارهای حوزه پرداخت الکترونیکی
- دارای دفاتر نمایندگی در سراسر کشور

مزیت‌های رقابتی

شرکت گسترش فناوری‌های نوین با پوشش کامل کلیه حوزه‌های تخصصی ICT، دارای تجربیات ارزشمند در زمینه ارائه و تولید نرم‌افزارهای ویژه صنایع مالی از جمله نظام بانکی و بیمه‌ای است. از جمله مزایای خاص محصولات شرکت می‌توان به انعطاف‌پذیری آن مطابق با نیازهای سازمان‌ها و بانک‌ها اشاره کرد.

بسیاری از تولیدات این مجموعه به سفارش سازمان‌ها و بانک‌های مختلف انجام شده اما به‌دلیل استفاده از آخرین تکنولوژی‌ها در محیط‌های متفاوت قابل بهره‌برداری بوده و امکان تطابق آن با نیازهای مشتری به سادگی قابل انجام است.

همچنین این مجموعه تنها شرکت دارای سیستم بانکی متمرکز بین‌المللی استاندارد بومی شده است که این موضوع به‌عنوان مزیت رقابتی ویژه این شرکت مطرح است.

بانک کشاورزی، در اولویت مشتریان

بانک کشاورزی به‌عنوان اولین، بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین مشتری شرکت گسترش است اما در شرکت همواره تلاش بر این بوده که



طی حکمی از سوی سرپرست بانک کشاورزی

سرپرست شرکت گسترش فناوری‌های نوین منصوب شد

مهدی رضایی سرپرست بانک کشاورزی، طی حکمی مصطفی امینی را به‌عنوان سرپرست شرکت گسترش فناوری‌های نوین منصوب کرد. مهدی رضایی در آیین معارفه امینی، با اشاره به ظرفیت‌ها و قابلیت‌های شرکت گسترش فناوری‌های نوین در عرصه فناوری و خدمات بانکداری الکترونیک، ضمن تاکید بر ضرورت توسعه این قابلیت‌ها، هفت مأموریت ویژه را برای این شرکت تشریح و تبیین کرد.

سرپرست بانک کشاورزی در این آیین، مصطفی امینی را که فارغ‌التحصیل دانشگاه تربیت مدرس در مقطع دکتری است و تجربه کاری در صنعت خدمات مالی، صنعت تلکام و فناوری اطلاعات را دارد، به‌عنوان سرپرست جدید شرکت گسترش فناوری‌های نوین معرفی و منصوب کرد.

هفت مأموریت ویژه

- ۱. ساماندهی چابک پروژه‌های موجود شرکت
- ۲. تشکیل هلدینگ فناوری اطلاعات بانک کشاورزی
- ۳. توسعه اکوسیستم فناوری‌های نوآورانه مالی و استارت‌آپی بانک کشاورزی
- ۴. توسعه نظام مدیریت اسناد تجاری دیجیتال بانک کشاورزی
- ۵. توسعه نظام بانکداری دیجیتال بانک کشاورزی
- ۶. جذب، نگهداشت و توسعه استعدادهای دیجیتال و سرمایه‌های انسانی شرکت گسترش فناوری‌های نوین
- ۷. نقش‌آفرینی شرکت گسترش فناوری‌های نوین به‌عنوان بازوی اجرایی طرح تحول دیجیتال بانک کشاورزی

دوم مشتمل بر محصولاتی است که شرکت با توجه به درک مستقیم از نیاز بازار، عملکرد رقبا و با استفاده از ابزارهای کنترلی اقدام به تولید آنها یا خدمات مرتبط و جدید در سهولت و بهسازی امورات بانکی می‌پردازد. در هر دو روش با به‌کارگیری کارشناسان زبده، موضوع مربوط به همراه تمام اقدام‌های لازم در قالب یک پروژه تعریف و به کارشناسان حوزه تولید محول می‌شود. در ابتدا طرح اولیه پیاده‌سازی و پس از تایید واحد بهره‌بردار، تولید محصول آغاز و در هر مرحله نیز برحسب مورد برای رفع ابهامات فنی، جلسات کارشناسی برگزار و مستندسازی انجام می‌شود. بدیهی است برنامه‌های تولیدشده پس از طی چند مرحله تست و درنهایت کنترل کیفیت کمی و کمی و امنیت در اختیار حوزه بهره‌بردار قرار می‌گیرد.

حتی‌المقدور با استفاده از ظرفیت موجود در بخش‌های مختلف یا با مشارکت سایر شرکت‌های نرم‌افزاری، به مشتریان دیگر نیز سرویس‌های IT ارائه شود.

روند تولید و تعریف محصولات جدید

خدمات جدید به دو صورت تولید می‌شوند، بخش اول محصولاتی است که خود بانک به‌عنوان کارفرما تحت عنوان نیاز بازار، بخشنامه‌های بانک مرکزی یا ابزار مدیریتی و مالی متقاضی آن است. در این ساختار درخواستی از بانک مبنی بر معرفی نیاز به‌سوی شرکت ارسال می‌شود و پس از تکمیل گزارش شناخت، امکان‌سنجی‌های فنی و ساختاری لازم انجام می‌شود. بخش





تامین آتیه تدبیر سبز، به سوی آتیه‌سازی

گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز براساس انتظارات صندوق رفاه و تامین آتیه کارکنان بانک کشاورزی در جهت اصلاح و بهینه‌سازی ساختار اجرائی خود و تشکیل شرکت‌های تخصصی در بخش‌های ویژه امور سرمایه‌گذاری برای سودآوری بیشتر منابع صندوق یادشده، ضمن انجام امورات اقتصادی و خیرخواهانه تشکیل گردیده است.

گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز به‌عنوان یک مجموعه اقتصادی چند رشته‌ای، فعالیت خود را در حوزه‌های مالی-بیمه‌ای، بازرگانی، گردشگری، ساختمانی و خدماتی بازتعریف نموده است تا از این طریق بتواند ضمن حرکت در راستای مأموریت صندوق رفاه و تامین آتیه کارکنان بانک کشاورزی با تطابق ساختار خود دستورات عمل‌های سازمان بورس و اوراق بهادار و پذیرش آن سازمان، از مزیت‌های بی‌شمار فعالیت‌های اقتصادی آن حوزه بهره‌مند شود.



سرپرست گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز معرفی شد

آیین تکریم و معارفه مدیرعامل گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز، با حضور سرپرست، عضو هیئت‌مدیره، عضو هیئت عامل و تعدادی از مدیران عالی بانک کشاورزی و مدیران عامل شرکت‌های زیرمجموعه صندوق رفاه و تامین آتیه، در سالن جلسات شرکت خدمات پشتیبانی مهر ۸۷ برگزار شد. در این مراسم مهدی رضایی سرپرست بانک کشاورزی اظهار داشت: برای برون‌رفت از شرایط فعلی، باید شرکت‌های زیرمجموعه با برنامه‌ریزی مدون، سنجیده و همچنین مطالعه کارها به سمت فعالیت‌های اقتصادی سودده حرکت کنند. وی با تاکید بر اینکه برای رسیدن به شرایط مطلوب و سودده باید ریسک‌پذیر باشیم، افزود: در راستای پیشبرد اهداف و برنامه‌های تدوین‌شده، از فکرهای نو و پروژه‌های جدید حمایت می‌کنیم.

مدیرعامل بانک کشاورزی با اشاره به اقداماتی که برای تقویت شرکت‌های زیرمجموعه مهم و ضروری است خاطر نشان کرد: شرکت‌ها باید ضمن سوددهی مناسب، اصلاح ساختار مالی خود و افزایش سرمایه، وارد بازار بورس و فرابورس شوند.

وی با بیان اینکه برنامه‌ریزی و هماهنگی اساس اصلاح کاستی‌هاست تصریح کرد: باید از تمام ظرفیت‌ها به‌نحو احسن استفاده کرد و در این بین، استراتژی‌ها بخش مهمی از موضوعات روز هستند که می‌توانند در فرآیند رشد و توسعه، سوددهی و کیفیت ارائه خدمات ما تاثیرگذار باشند.

رضایی با قدردانی از مجموعه شرکت‌های فعال در گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز، ابراز امیدواری کرد: با همراهی و وحدت رویه می‌توان به اهداف موردنظر و ظرفیت‌های قابل قبول دست یافت.

در ادامه مهدی بصیرت مدیرعامل صندوق رفاه و تامین آتیه کارکنان بانک کشاورزی با قدردانی از اهتمام ویژه مدیرعامل بانک کشاورزی برای پیشبرد اهداف بانک و تاکید بر تامین رفاه کارکنان و بازنشستگان بانک گفت: هدف ما این است تا بتوانیم در بین سایر صندوق‌های بانک‌های عامل، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار شویم. با تقویت شرکت‌های زیرمجموعه صندوق، می‌توانیم در تامین رفاه همکاران قدم‌های موثری برداریم.

در ادامه علی حسین پور سرپرست جدید گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز نیز با بیان اینکه تعامل سازنده‌ای با بانک و صندوق ایجاد خواهیم کرد گفت: تدوین و بازنگری سند راهبردی در راستای کسب بازدهی مناسب از بازارهای موجود، کسب ارزش افزوده بیشتر، مشخص کردن مزیت نسبت‌های سرمایه‌گذاری و بازنگری در آن، پیگیری جدی الزامات تکلیفی به شرکت، از اهم برنامه‌هایی است که با جدیت برای تحقق آن تلاش خواهیم کرد.

در پایان این مراسم از زحمات سیدحسام‌الدین پورعباسی قدردانی و علی حسین پور به‌عنوان سرپرست گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز معرفی شد.

ماموریت

گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز، مجموعه‌ای است که اولویت آن سرمایه‌گذاری در صنایع مرتبط با حوزه‌های مالی-بیمه‌ای، بازرگانی، گردشگری، ساختمانی و خدماتی بوده و با جذب، هدایت و مدیریت منابع مازاد صندوق در فعالیت‌های اقتصادی مفید برای کشور، به دنبال مشارکت در توسعه صنعتی و اقتصادی ایران اسلامی و ارزش‌آفرینی برای ذی‌نفعان می‌باشد. این هلدینگ برنامه‌های خود را با توجه به استراتژی‌های کلان صندوق آتیه کارکنان تعیین می‌نماید و در گام بعدی به بیان این برنامه‌ها در هر یک از گروه‌های چهارگانه به‌منظور ایجاد هم‌راستایی لازم در "هلدینگ" جهت نیل به چشم‌انداز مورد انتظار، نقش‌آفرینی در رشد اقتصادی جامعه و خلق ارزش افزوده پایدار و رو به رشد از طریق تجهیز منابع مادی و معنوی برای سرمایه‌گذاری‌های مناسب، خلاقانه و بازارمحور که به‌صورت حرفه‌ای مدیریت شده و حداکثر بازدهی را تضمین نماید، می‌پردازد. یکی از دلایل سرمایه‌گذاری هلدینگ تدبیر سبز در حوزه‌های یادشده، ایجاد پرتفویی متنوع می‌باشد که این یکی از مزیت‌های این هلدینگ است. گروه سرمایه‌گذاری تامین آتیه تدبیر سبز (سهامی خاص) از طریق سرمایه‌گذاری و مدیریت بهینه دارایی‌ها در حوزه‌های خدمات مالی-بیمه‌ای، بازرگانی، گردشگری، ساختمانی و خدماتی سعی در حداکثر نمودن ثروت ذی‌نفعان با ریسک متناسب را دارد. محور تمام فعالیت‌های سرمایه‌گذاری در شرکت، ایجاد ارزش برای ذی‌نفعان است.

اهداف و برنامه‌ها

- بهبود تعامل با ذی‌نفعان
- رضایت‌مندی و احساس غرور از عضویت در جامعه ذی‌نفعان شرکتی که دارای وجهه و اعتبار بین‌المللی بوده و در اقتصاد کشور مطرح و دارای نقش سازنده‌ای است
- توسعه سرمایه‌های انسانی با تاکید بر جذب و نگهداری نیروهای متخصص و توانمندسازی آنها

- ارتقا و توسعه نظام زنجیره تامین در هلدینگ و شرکت‌های تابعه
- توسعه همکاری و مشارکت با شرکت‌های معتبر و صاحبان سرمایه و دانش فنی
- بهینه‌سازی سبد سرمایه‌گذاری با تاکید بر خلق ارزش
- رسوخ و توسعه بازارهای داخلی و بین‌المللی
- توسعه تعاملات هلدینگ با نهادهای

- حاکمیتی به‌منظور تامین منابع
- توسعه سرمایه‌گذاری در حوزه‌های جذاب صنعت
- ارتقای موقعیت شرکت و ورود به بازار سرمایه و کسب هلدینگ برتر بورسی به لحاظ سرمایه‌گذاری و نقدینگی.
- حضور موثر در نهادها و تشکلهای مرتبط با گروه‌های چهارگانه



تکریم مشتری، رویه نهادینه شده در بانک کشاورزی

در ماده ۱۹ منشور حقوق شهروندی جمهوری اسلامی ایران آمده: «شهروندان از حق اداره شایسته امور کشور بر پایه قانون‌مداری، کارآمدی، پاسخگویی، شفافیت، عدالت و انصاف برخوردارند. رعایت این حق توسط همه مسئولین و کارکنان الزامی است.» بانک کشاورزی همواره تکریم ارباب‌رجوع و مشتری‌مداری را در دستور کار خود دارد که نمونه‌های زیر مصادیقی از این رویکرد است.

مشتری در کانون توجه بانک

بانک کشاورزی بودن به این معناست که ما هم بانک هستیم و هم رسالتی در بخش کشاورزی داریم. این رسالت هم در واقع قرار است و باید کمک کند به ارتقای جایگاه بخش کشاورزی در کشور. چنین رسالتی در نقطه ایده‌آل خود امنیت غذایی را برای کشور به ارمغان آورده که در جهان امروز، امتیاز بزرگی محسوب می‌شود. در نتیجه و به استناد این مهم می‌توان به جایگاه حساس و حیاتی بانک کشاورزی تا حدی پی برد.

حال اگر از ناحیه بانک و بانکداری به

بانک کشاورزی بنگریم، باید اذعان داشت

که در کنار مفهوم کشاورزی بودن، ما مفهوم بانک بودن را هم در کنار نام خود داریم. بانک هم یک موسسه اقتصادی است که برای انجام امور بانکی و روال کاری خود نیاز به تعامل با مشتری دارد و اگر این ارتباط با مشتری را نداشته باشد، در اجرای کارکردهای ذاتی خود و سودآوری با خلل مواجه شده و در نهایت رو به انحطاط می‌رود. بنابراین هنگامی که این دو مقوله مورد اشاره را در کنار هم قرار می‌دهیم درمی‌یابیم که در کانون توجه قرار دادن مشتری و توجه به نیازهای او در بانک کشاورزی بیش از هر موسسه اقتصادی دیگر نمود می‌یابد.

رویکرد مشتری‌محور

رویکرد مشتری‌محور در بانک کشاورزی بر این اساس استوار است که به‌جای اینکه بانک ابتدا خدمتی را تعریف کرده و سپس در میان جامعه مشتریان به دنبال تقاضای آن باشد و به‌نحوی مشتریان را در جهت سرویس‌های خود سوق دهد، براساس خواست و نیاز مشتریان سرویس‌های جدید را تعریف می‌کند. به این معنا که پیش از طراحی سرویس‌ها و خدمات جدید در میان جامعه مشتریان نیازسنجی کرده و بر پایه آنچه مورد درخواست و تقاضای آنهاست، سرویس‌های جدید طراحی می‌شوند.





خراسان

سازمان مشتری محور را بر خود بگذاریم. کند. در نهایت بانک به عنوان یک سازمان مشتری محور باید به نفعی که عملش برای جامعه دارد هم آگاه باشد؛ در نتیجه وظیفه بانک این نیست که تنها بخش کشاورزی و توسعه آن در کشور را تامین مالی کند. بلکه باید نگاهی جامع شرایط داشته باشد تا در نهایت امنیت غذایی برای کشور به ارمغان آمده و همه جامعه از نتایج آن بهره مند شوند.

پیروی از ضوابط و دستورالعمل‌های یکسان

مورد دیگری که مشتری محور بودن یک سازمان را نمایان می‌کند، پیروی از ضوابط و دستورالعمل‌های یکسان است. به عنوان مثال این مورد در بانک کشاورزی را می‌توان این‌گونه تعمیم داد: مراحلی که یک مشتری بانک در شیراز برای دریافت وام طی می‌کند همان مراحل است که مشتری دیگری برای دریافت وام باید در خراسان شمالی یا گیلان طی

توجه به مجموع نیازهای مشتری

اگر در شعبه عنوان کنیم ما بانکی هستیم که به مشتریان (که معمولاً کشاورز هستند)، وام می‌دهیم یک سازمان مشتری محور محسوب نمی‌شویم. زیرا فردی که می‌خواهد در زیربخشی از کشاورزی سرمایه‌گذاری کند، مجموعه‌ای از نیازها دارد که نیاز مالی بخشی از آن است که تنها در ابتدای کار مطرح می‌شود. این فرد در وهله اول نیاز به اطلاعات دارد و می‌خواهد بداند حوزه‌ای که قصد سرمایه‌گذاری در آن را دارد، سودآور و درآمدزا هست یا خیر. او نیاز به مهارت و خبرگی در آن حوزه خاص را داشته و در نهایت به حمایت و پشتیبانی حین انجام کار احتیاج دارد. اگر توانستیم مجموعه این نیازهای مشتری را برطرف کنیم، در آن شرایط می‌توانیم عنوان





دیدار سرپرست بانک کشاورزی
با همکاران حوزه روابط عمومی به مناسبت ۲۷ اردیبهشت

همدلی با اهالی پشت صحنه

چندان تفاوتی ندارد یک نمایش بزرگ را تصور کنیم که با صدها نفر روی صحنه می‌رود و چشم‌ها را خیره می‌کند یا شکستن رکوردها و قهرمانی در یک رشته ورزشی؛ همه و همه علاوه بر ممارست و استعداد حاضران روی صحنه، مرهون تلاش بی‌وقفه کسانی است که کمتر دیده می‌شوند: اهالی پشت صحنه.

آن‌ها که صحنه موفقیت را می‌بینند، حاضران روی صحنه را تشویق می‌کنند و تنها حاضران روی صحنه موفقیت را با اهالی پشت صحنه تقسیم می‌کنند و قدردان زحمات آنها هستند.

کارکنان روابط عمومی به واقع همان اهالی پشت صحنه در سازمانی بزرگ چون بانک کشاورزی هستند. چه زمانی که محصول تازه بانک کشاورزی به نگاه جامعه مخاطبان عرضه می‌شود، چه زمانی که مدیران عالی بانک با شعب در تعاملی مستمر قرار می‌گیرند و چه آن زمان که جامعه مشتریان بی‌واسطه در جریان رویدادهای بانک قرار می‌گیرند، اهالی پشت صحنه نقش آفرینی می‌کنند.

۲۷ اردیبهشت‌ماه، روز جهانی ارتباط و روابط عمومی فرصتی بود برای پاسداشت اهالی پشت صحنه و به همین مناسبت مهدی رضایی، سرپرست بانک کشاورزی با حضور در اداره کل روابط عمومی و همکاری‌های بین‌الملل، از تلاشگران این حوزه قدردانی کرد. سرپرست بانک کشاورزی ضمن بازدید از بخش‌های مختلف، رهنمودهایی را برای بهبود روند فعالیت‌ها و روند حرکتی این حوزه ارائه کرد.

نظر به اینکه بانک کشاورزی سرمایه انسانی را در زمره ارزشمندترین دارایی‌های خود می‌داند، پیش‌تر نیز وهب متقی‌نیا، رئیس هیات مدیره بانک طی دیداری در جمع کارکنان اداره کل روابط عمومی حاضر و از تلاش‌های ایشان قدردانی کرده بود.



پیام مهر

سال شصت و نهم
شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴
اردیبهشت ۱۴۰۱





گزارش



پیام مهر

سال شصت و نهم
شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴
اردیبهشت ۱۴۰۱



گذری بر تاریخچه یک نهاد نظارتی کمیته بال؛ چیستی و چرایی

در سال ۱۹۷۴ و پس از ورشگستگی دو بانک بزرگ بین‌المللی هرشتات (Herstatt) در آلمان و بانک ملی فرانکلین (Franklin National Bank = FNB) در آمریکا، روسای بانک‌های مرکزی کشورهای عضو گروه G۱۰ (شامل کشورهای بلژیک، کانادا، فرانسه، آلمان، ایتالیا، ژاپن، هلند، سوئد، انگلیس و آمریکا) کمیته‌ای را پایه‌گذاری کردند که در حال حاضر کمیته دارای ۱۳ عضو است و سه کشور سوئیس، لوکزامبورگ و اسپانیا نیز به این گروه اضافه شده‌اند. این کمیته از نظر سازمانی زیرمجموعه بانک تسویه بین‌المللی بوده و دبیرخانه آن در شهر بال سوئیس قرار دارد. از این‌رو کمیته نظارت بانکی بازل به اختصار کمیته بال نامیده شد. امروزه کمیته بال از مراجع بسیار مهم و فعال بین‌المللی در زمینه نظارت بانکی است.



درسنامه

براساس مفاد بیانیه کمیته بال ۱ کفایت سرمایه معیاری است برای سنجش میزان سرمایه بانک که به شکل درصدی از در معرض خطر بودن اعتبارات بیان می‌شود. به عبارت دیگر نسبت کفایت سرمایه حاصل تقسیم سرمایه پایه به مجموع دارایی‌های موزون شده به ضرایب ریسک به درصد است که بر این اساس نسبت کفایت سرمایه ۸ درصد در نظر گرفته شده است.

با وجودی که بال ۱ در زمان خود با در نظر گرفتن تمام جوانب مطرح در اندازه‌گیری کفایت سرمایه بانک‌ها طراحی شده است، لیکن با اجرای آن در کشورهای مختلف و تغییر شرایط در بازارهای مالی و بانکی بین‌المللی به تدریج نقاط ضعف آن آشکار شد. نارسائی‌های مطرح شده در این زمینه از جمله: محدودیت طبقات دارائی‌های ریسکی، محدودیت اوزان ریسک دارائی‌ها، محدودیت کاربرد تکنیک‌های کاهش ریسک اعتباری (محدودیت احتساب وثایق و تضمینات در فرآیند اعتبارسنجی مشتریان بانک‌ها)، نادیده گرفتن ریسک‌های بازار و عملیاتی، محدودیت در کاربرد روش‌های مدیریت ریسک توسط بانک‌ها و...، همچنین محدودیت اندازه‌گیری ریسک اعتباری، تغییرات ایجاد شده در محیط مقرراتی و بانکی جهان، پیچیده‌تر شدن محصولات و خدمات بانکی در دهه ۱۹۹۰ و تکامل تکنیک‌های مدیریت ریسک باعث شد که بال ۱ نتواند با تغییرات فوق هماهنگ شود و زمینه برای پیشنهاد جدیدی با هدف تجدیدنظر در بیانیه اول در ژوئن ۱۹۹۹ فراهم شد.

تعریف کفایت سرمایه براساس بیانیه بال ۱ عبارت است از میزان حداقل سرمایه لازم برای پوشش ریسک اعتباری و این تعریف براساس بیانیه بال ۲ عبارت است از میزان حداقل سرمایه لازم برای پوشش ریسک اعتباری و ریسک عملیاتی و بازار. با توجه به مراتب فوق، کمیته بال در دستورالعمل جدید خود که در سال ۱۹۹۹ تحت عنوان بال ۲ منتشر کرد، تغییرات جدیدی را در نحوه محاسبه و همچنین حداقل نسبت کفایت سرمایه ایجاد کرده است. ضمناً اجرای مفاد بیانیه بال ۲ از سال ۲۰۰۶ در دستور کار کمیته قرار دارد. بال ۲ برخلاف بال ۱ دارای ساختاری کاملاً پیچیده است. در واقع ترتیبات وضع شده در بیانیه جدید، تکامل به شدت گسترش یافته استانداردهای به کار رفته در بیانیه قبلی است که در چارچوب ارکان جدید آورده شده است.

کشورهای عضو، بلکه تقریباً در کلیه کشورهایی که در سطح بین‌المللی فعالیت بانکی دارند به اجرا گذاشته شد. زیرا هرچند که رعایت نظارت کمیته در مسائل نظارتی برای سایر کشورها الزام‌آور نیست، ولی باید توجه داشت که توصیه‌های نظارتی کمیته بال به شدت مورد حمایت سازمان‌های مالی بین‌المللی نظیر صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی است. در ژوئن سال ۱۹۹۹ کمیته، پیشنهاد جدیدی در مورد کفایت سرمایه بانک‌ها ارائه کرد تا جایگزین توافقنامه سال ۱۹۸۸ شود. چارچوب جدید پیشنهادی دارای سه رکن اساسی به ترتیب زیر است.

۱. حداقل سرمایه مورد نیاز (همان اصول استاندارد شده توافقنامه سال ۱۹۸۸ که اصلاحاتی در آن صورت گرفته است)
۲. بازنگری در نحوه نظارت
۳. شفافیت عملکرد و تقویت نظم بازار

به دنبال تعاملات زیاد با بانک‌های مرکزی، چارچوب تجدیدنظر شده در ژوئن سال ۲۰۰۴ منتشر گردید. این چارچوب از یک سو اساس و پایه فرآیند مصوبات قانونی کشورها برای تدوین همکاری با کمیته به شمار می‌رود و از سوی دیگر مقدمه لازم برای ایجاد آمادگی در بانک‌ها جهت اجرای چارچوب پیشنهادی جدید است. علاوه بر توافقنامه فوق برخی از دیگر توصیه‌های کمیته بال مشتمل بر موارد زیر است.

۱. اصول نظارت بر واحدهای خارج از کشور بانک‌ها سال ۱۹۸۳
۲. اصول پایه در نظارت بانکی کارا و مؤثر سال ۱۹۹۷
۳. چارچوبی برای سیستم کنترل داخلی بانک‌ها سال ۱۹۹۸
۴. اصول مدیریت ریسک اعتباری سال ۲۰۰۰
۵. راهکارهای صحیح مدیریت ریسک نقدینگی در بانک‌ها سال ۲۰۰۰
۶. اصول مدیریت ریسک در بانکداری الکترونیکی سال ۲۰۰۳
۷. ارتقای حاکمیت شرکتی در بانک‌ها ۲۰۰۶
۸. بال (۲) و موسسات مالی سال ۲۰۰۷
۹. چالش‌های مدیریت ریسک نقدینگی و نحوه نظارت سال ۲۰۰۸
۱۰. حسابرسی مشترک و نظارت بانکی سال ۲۰۰۸
۱۱. ارتقای چارچوب بال (۲) سال ۲۰۰۹
۱۲. برخورد همه‌جانبه با بحران بانکی جهانی سال ۲۰۰۹
۱۳. اصول ارتقا دادن حاکمیت شرکتی در بانک سال ۲۰۱۰

ایجاد کمیته بال در پاسخ به یک ضرورت جهانی برای همکاری در زمینه نظارت بانکی و از جمله ارائه رهنمودها و توصیه‌های نظارتی، ترغیب همگرایی در استفاده از استانداردها و شیوه‌های نظارت بانکی در کشورهای عضو و دیگر کشورهای علاقه‌مند، با هدف تامین سلامت و ایمنی بخش بانکی است. این کمیته دارای ۴ مجموعه یا گروه است که عبارتند از گروه اجرا، اصلاح و هماهنگ‌سازی سرمایه (حداقل کفایت سرمایه)، گروه توسعه سیاست‌ها، گروه بین‌الملل و گروه حسابداری.

جلسات کمیته عموماً در بانک تسویه بین‌المللی برگزار شده و بانک‌های مرکزی یا نهادهای اسمی مسئول در امر نظارت، نمایندگی کشورهای مزبور را در کمیته به عهده دارند. کمیته بال به‌رغم برخورداری از تخصص و تجارب کارشناسان ارشد کشورهای پیشرو در صنعت بانکداری، فاقد هرگونه اقتدار رسمی فراملی در امر نظارت بانکی بوده و نتایج کار و دستاوردهای آن به هیچ وجه الزام قانونی برای کشورها ایجاد نمی‌کند. با این وجود توجه لازم به رهنمودها و توصیه‌های نظارتی کمیته مزبور از سوی کارشناسان ذی‌ربط طبعاً در تامین سلامت و ایمنی بانک‌ها و حفظ و استمرار آن مؤثر بوده و می‌تواند حتی‌الامکان موجبات پیشگیری از مشکلات و معضلات و در نهایت ظهور بحران‌های بانکی را فراهم آورد، به بیان دیگر، کمیته مزبور استانداردها و رهنمودهای نظارتی را تدوین نموده و بهترین شیوه عملیاتی کردن آنها را به کشورها توصیه می‌کند.

یکی از اهداف مهم کمیته بال ایجاد پوشش نظارتی بر بانک‌های فعال در سطح بین‌المللی است که دو اصل اساسی زیر را دنبال می‌کند.

۱. هیچ نهاد بانکی خارجی از نظارت مستثنی نباشد
۲. نظارت باید در سطح مناسب و مطلوب صورت گیرد

در راستای تحقق دو اصل اساسی فوق، کمیته از سال ۱۹۷۵ به بعد مجموعه‌های مفصلی از اسناد را منتشر کرده است. در سال ۱۹۸۸ کمیته تصمیم به ارائه شیوه‌ای برای اندازه‌گیری کفایت سرمایه بانک‌ها تحت عنوان «توافقنامه سرمایه بال» شکل گرفت. این شیوه محاسبه، چارچوبی برای اندازه‌گیری ریسک اعتباری فراهم ساخت که براساس آن کشورهای عضو موظف شدند تا پایان سال ۱۹۹۲ نسبت کفایت سرمایه حداقل ۸ درصد را به مورد اجرا گذارند. از سال ۱۹۹۸ چارچوب یادشده به‌طور فزاینده‌ای نتهتها در

نگاهی به خطرات شایع محیط کار به مناسبت روز جهانی بهداشت حرفه‌ای و سلامت شغلی

مراقب باشید! محیط کار بیمار تان نکند!

سازمان بین‌المللی کار از سال ۲۰۰۳ میلادی با هدف پیشگیری از حوادث و بیماری‌های شغلی، ۲۸ آوریل را روز جهانی بهداشت حرفه‌ای و سلامت شغلی نامگذاری کرده است. این روز در واقع یک فعالیت سالیانه بین‌المللی برای ارتقای ایمنی و سلامت شغلی در سرتاسر جهان است. در این مطلب به انواع آلودگی‌ها و خطرات پنهان در محیط‌های اداری و راه‌های مقابله با آنها پرداخته‌ایم.

اگر در آبدارخانه مشترک غذا می‌خورید

میزان خطر آبدارخانه مشترک به نظافت آن بستگی دارد. در واقع مشترک بودن آبدارخانه خیلی اهمیتی ندارد، بلکه رسیدگی به نظافت و رعایت اصول بهداشتی است که در ابتدا به بیماری‌ها نقش تعیین‌کننده دارد. با این حال هر چقدر تعداد نفرات استفاده‌کننده از آشپزخانه بیشتر باشد به نظافت بیشتری هم نیاز پیدا می‌کند. بیماری‌هایی که از طریق آبدارخانه، آب و غذا منتقل می‌شوند اغلب از نوع عفونی هستند و به تماس مستقیم نیاز دارند. این بیماری‌ها معمولا با نظافت کافی قابل‌پیشگیری هستند. پس همیشه قبل از خوردن آب و غذا دست‌های خود را با آب و صابون بشویید.

اگر نگران نظافت دستشویی هستید

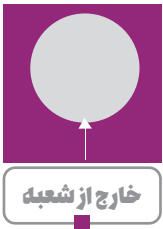
دستشویی‌های مشترک هم مانند آبدارخانه اگر به اندازه کافی نظافت شوند مشکلی نخواهند داشت. به هر حال بعد از هر بار رفتن به دستشویی حتما دستان خود را خوب با آب و صابون شستشو دهید. وسایلی مثل تلفن ثابت، تلفن همراه، صفحه‌کلید، موس، خودکارهای مشترک و... هم معمولا کثیف هستند و قابل‌شستن نیستند بنابراین توصیه می‌شود هنگام استفاده از آنها دست خود را به چشم، بینی و دهان خود نزنید و بعد از اتمام کار با آنها دستانتان را بشویید.

اگر از دستگاه آبسردکن استفاده می‌کنید

دستگاه‌های آبسردکن اگر به‌خوبی تمیز و سرویس نشده باشند، می‌توانند آلوده‌کننده باشند. در واقع سیستم لوله‌کشی این دستگاه‌ها باید هر چند وقت یک‌بار به‌صورت دوره‌ای تمیز شود. دستگاه‌های آبسردکنی که در محیط‌های بیرون استفاده می‌شوند معمولا آلودگی بیشتری دارند چون ممکن است افراد دهان خود را به سر شیر آن بزنند اما اگر از آبسردکن به‌صورت درست استفاده شود و لیوان یکبار مصرف کنار آن قرار داشته باشد مشکلی ایجاد نمی‌کند. البته ظروف چند بار مصرف اگر خوب تمیز شوند نسبت به ظروف یکبار مصرف بهتر هستند. ظروف یکبار مصرف به‌ویژه اگر پلاستیکی باشند برای مواد گرم قابل‌استفاده نیستند ولی متأسفانه بسیاری از افراد از آنها برای مواد گرم هم استفاده می‌کنند. به‌طور کلی ظروف یکبار مصرف کاغذی بهتر از نوع پلاستیکی آن است.

اگر همیشه سردرد دارید

نگاه کردن طولانی‌مدت به صفحه‌نمایش می‌تواند سبب ایجاد چند مشکل شود. در واقع افراد وقتی در حال نگاه کردن به صفحه نمایش و انجام کارهای دقیق هستند کمتر پلک می‌زنند بنابراین دچار خشکی چشم می‌شوند. خشکی چشم هم سبب سوزش و خارش چشم خواهد شد. در واقع پلک زدن موجب تجدید پرده اشک روی چشم می‌شود و وقتی کمتر پلک می‌زنیم، تشکیل این پرده دچار اختلال می‌شود. علاوه بر این، عضلات چشم بعد از مدتی خسته می‌شوند چون چشم باید به صفحه نمایش در فاصله‌ای نزدیک خیره شود. این مشکل به‌ویژه در کسانی که از لنز انکساری استفاده می‌کنند تشدید می‌شود چون چشم مجبور است از روش‌های تطابق بیشتری برای بهتر دیدن استفاده کند.



خارج از شعبه

برای جلوگیری از این مشکلات توصیه می‌شود در بازه‌های زمانی کوتاه از رایانه استفاده کنید و هر ۲۰ دقیقه یک‌بار از روی صفحه نمایش چشم بردارید و برای ۱ تا ۲ دقیقه به یک نقطه دور نگاه کنید تا عضلات تطابق چشم فرصت استراحت داشته باشند. اگر هم با نگاه کردن به صفحه نمایش دچار سردرد می‌شوید حتما باید از لحاظ عیوب انکساری چشم بررسی شوید تا در صورت لزوم از عینک استفاده کنید.

اگر نور زیاد آزارتان می‌دهد

اگر صفحه نمایش در زاویه مناسب با چشم نباشد و بالاتر از حد استاندارد باشد فرد مجبور می‌شود پلک خود را بیش از حد باز کند و این موضوع خشکی چشم را افزایش می‌دهد. نور صفحه نمایش هم نباید در حدی باشد که چشم را اذیت کند. همچنین پشت یا جلوی صفحه نمایش نباید پنجره و نور مستقیم وجود داشته باشد. نور بهتر است از کناره‌ها و بالای سر تابیده شود و صفحه‌نمایش از پنجره حداقل ۲ متر فاصله داشته باشد. نسبت روشنایی نور محیط به نور رایانه نیز باید ۱ به ۳ باشد.

اگر سرو صدا در محیط کار زیاد است

آلودگی صوتی در محیط‌های کاری اداری معمولا در حدی نیست که سبب کاهش شنوایی شود. صدایی که سبب کاهش شنوایی می‌شود معمولا ۸۵ دسی‌بل و بالاتر است؛ یعنی صدایی که با وجود آن، دو نفر به فاصله یک متری هم مجبور شوند داد بزنند تا صحبت‌های یکدیگر را بشنوند اما صدا در محیط‌های اداری شلوغ معمولا بین ۵۵ تا ۶۵ دسی‌بل است. آلودگی صوتی در محیط‌های اداری می‌تواند سبب حواس‌پرتی، خستگی، کاهش آستانه تحمل افراد و افزایش پرخاشگری شود. بعضی از افراد حساس هم ممکن است کنار آن دچار بیماری‌های دیگری مثل نشانگان ساختمان بیمار، سردرد و علائم جسمانی شوند.

اگر هوای محیط کار سنگین است

میزان تبادل هوا با محیط بیرون به ازای هر شخصی که در محیط قرار دارد باید معادل تقریباً ۸/۵ لیتر در ثانیه باشد. مهم‌ترین آلاینده در محیط‌های کاری شلوغ دی‌اکسیدکربن است. میزان دی‌اکسیدکربن در هوای بیرون بین ۲۵۰ تا ۳۵۰ ppm است و اگر در محیط بسته به بالای ۱۰۰ ppm برسد نشان‌دهنده این است که تهویه هوا مناسب نیست. چنین هوایی می‌تواند سبب شکایاتی مانند سردرد و تحریک مخاطها در افراد حساس شود.

اگر با ورود به دفتر حالتان بد می‌شود

بعضی از بیماری‌های محیط کار بیشتر به هوای محیط ربط دارند که شایع‌ترین آنها نشانگان ساختمان بیمار است. علت این بیماری نامشخص است و معمولا با سردرد، تحریک مخاطها، سوزش چشم، بینی یا گلو، سرفه‌های خشک، خارش و خشکی پوست، گیجی و منگی، تهوع، خستگی و... همراه است. این علائم معمولا بلافاصله یا چند دقیقه بعد از ورود به ساختمان ایجاد می‌شوند و با خروج از ساختمان برطرف خواهند شد. عوامل مختلفی برای این بیماری پیشنهاد شده‌اند از جمله عوامل فیزیکی مثل آلودگی و سنگین بودن هوا و عوامل شیمیایی مثل وجود فرمالدئید و ترکیباتی از پوشش مبل، صندلی، چسب و... در محیط. حساسیت فردی و مسائل روانی مثل ناراضی‌تی شغلی و... هم ممکن است از عوامل این بیماری باشند.

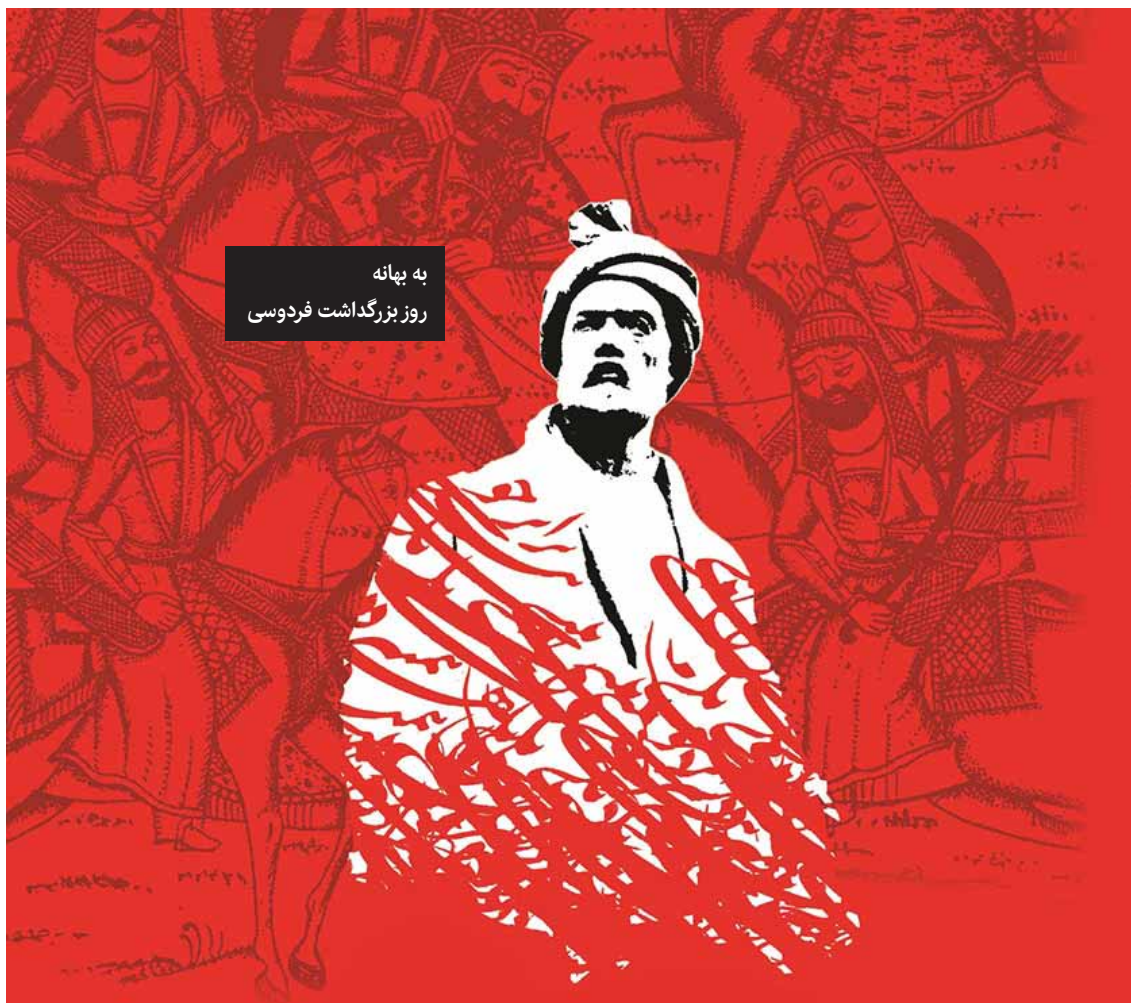
اگر هم‌زمان با همکاران بیمار می‌شوید

یکی دیگر از بیماری‌های شایع در محیط‌های کاری بیماری عصبی دسته‌جمعی است. در این بیماری نه فقط یک نفر، بلکه تعدادی از افراد به‌صورت هم‌زمان بعد از مواجهه با سیستم ساختمانی دچار علائم ذکرشده در نشانگان ساختمان بیمار می‌شوند. این بیماری معمولا عامل ارگانیک و فیزیکی ندارد، بلکه علل عصبی و روانی پشت آن است و معمولا در مشاغل دیده می‌شود که کار تکراری، استرس زیاد و درآمد کم دارند.



پیام مهر

سال شصت و نهم
شماره ۱۹۹ پیاپی ۲۹۴
اردیبهشت ۱۴۰۱



به بهانه
روز بزرگداشت فردوسی

دانش گزین، چوخواهی ز پروردگار آفرین

روز ۲۵ اردیبهشت به نام روز بزرگداشت فردوسی نام گذاری شده است. در این روز برنامه‌های مختلفی در سراسر کشور برگزار می‌شود تا وجود چنین شخصیت برجسته‌ای در تاریخ ادبیات به همه یادآوری شود. از میان این برنامه می‌توان به مراسم شاهنامه‌خوانی یا مراسم ویژه‌ای که برگزار می‌شود اشاره کرد. در این میان، رفتن به آرامگاه این شاعر بزرگ در این روز برای تمام علاقه‌مندان رایگان است. آنها می‌توانند به آرامگاه این شاعر بزرگ بروند و در مراسم بزرگداشت وی سهیم شوند. فردوسی در شاهنامه بارها و بارها مخاطب را به کسب دانش توصیه می‌کند:

که اویست جان تو را رهنمای
کسی کو بسال و خرد بد کهن
کرا نزد او راه باریکتر
چوخواهی ز پروردگار آفرین
بدانش بسنده کند جان پاک

بدانش فزای و به یزدان گرای
بپرسیدم از مرد نیکو سخن
که از ما به یزدان که نزدیکتر
چنین داد پاسخ که دانش گزین
که نادان فزونی ندارد ز خاک

شیوه تدوین مقالات

رتبه‌های قابل توجه در تولید مقالات علمی کشور به بحث روز تبدیل شده است و براساس شاخص تعداد مقالات و تعداد موارد استناد به آنها موفقیت‌های چشمگیری را به تولیدکنندگان این مقالات نسبت می‌دهند؛ اما باید توجه داشته باشیم که تولید دانش، تنها به تعداد و حجم مقالاتی که ارائه می‌شود بستگی ندارد؛ بلکه غنای محتوا، تازگی و شیوه‌ارایه صحیح و بسیاری از عوامل دیگر در این میان تعیین‌کننده‌اند.

بانک تخصصی کشاورزی نیز باید قدم در این راه بگذارد تا از این قافله علم عقب نیفتد و همکاران ارجمند با بهره‌گیری از تخصص و توانمندی‌های خود با انجام پژوهش و ارایه مقالات پرمحتوا که محصول آن اعتلای دانش و در نتیجه بهبود کیفی و کمی زندگی خواهد بود؛ ما را در چاپ و انتشار مطالب پرمحتوا یاری رسانند. از این‌رو، بر آن شدیم تا بعضی اصول و قواعد اولیه را برای تهیه و تدوین مقالات به اطلاع همکاران گرامی برسانیم و تقاضا کنیم پیش از ارسال مطلب موارد زیر را به دقت رعایت کنند.

۱- مقالات ارسال شده نباید قبلاً در هیچ نشریه دیگری چاپ شده باشد.
۲- حجم مقاله از حدود هزار و ۵۰۰ کلمه تجاوز نکند. مقالات طولانی حتماً به همراه خلاصه (با حداکثر هزار و ۵۰۰ کلمه) ارسال شود.

۳- متن اصلی مقالات ترجمه شده به همراه ترجمه آن ارسال شود.

۴- پیام‌مهر در ویرایش و تلخیص مطالب آزاد است.

۵- چارچوب مقاله نظام‌مند و شامل تمام بخش‌های مقدمه، شرح موضوع، بحث، نتیجه‌گیری و منابع باشد.

۶- عنوان مقاله کوتاه و معرف محتوای آن باشد.

۷- عنوان جداول، تصاویر و نمودارها گویا و روشن باشد.

۸- نام، نام‌خانوادگی، تحصیلات یا تخصص مرتبط با موضوع مقاله، سمت و محل خدمت و شماره تلفن خود را در زیر عنوان مقاله ذکر کنید.

۹- میان بخش‌های مختلف مقاله هماهنگی و ارتباط منطقی وجود داشته باشد و انسجام و توالی مطالب حفظ شود.

۱۰- فهرست منابع و مراجع با توجه به موارد زیر آورده شود.

۱۰-۱- ترتیب ارجاع کتاب

نام‌خانوادگی نویسنده، نام نویسنده (نام مترجم یا مصحح)، عنوان اثر، نام ناشر، محل انتشار، سال انتشار و شماره صفحه

۱۰-۲- ترتیب ارجاع نشریه یا مجله

نام‌خانوادگی نویسنده، نام نویسنده، عنوان مقاله، نام مجله (نشریه)، سال، دوره، شماره و صفحه

۱۰-۳- ارجاع اینترنت

در صورت استفاده از وب‌سایت‌های اینترنتی ذکر نشانی دقیق صفحه ضروری است و به‌طور جدی از ارایه‌واژه اینترنت به‌عنوان ماخذ خودداری کنید.

۱۱- وقتی واژه‌های فنی، اصطلاحات یا عناوین خاصی برای اولین بار در متن به‌کار می‌رود شماره‌ای (توک) در بالای کلمه مورد نظر قرار گیرد و سپس در قسمت زیرنویس معنی آن اصطلاح یا طرز نوشتن آن کلمه به انگلیسی یا زبان دیگر آورده شود.

توجه: فقط واژه‌هایی که قبلاً به‌کار برده نشده، معادل خارجی آنها در انتهای مقاله بیاید.

۱۲- نقل‌قول‌ها داخل گیومه باشد.

۱۳- مقالات تنها از طریق ایمیل ماهنامه پیام‌مهر به آدرس payamemehr@agri-bank.com ارسال

شود و از ارسال مقالات به‌صورت کتبی و فاقد فایل word خودداری کنید.

۱۴- مقالاتی که به‌طور خلاصه در ماهنامه چاپ می‌شود را می‌توانید به‌طور کامل در وب‌سایت اصلی بانک بخش پیام‌مهر بخوانید.

در این سال زراعی نیز همراه کشاورزان هستیم

تأمین مالی موجب تحکیم امنیت غذایی



مرکز ارتباط سبیز: ۰۲۱-۸۱۳۰۱
اداره کل روابط عمومی و همکاری های بین الملل
keshavarzibank
www.bki.ir

