



प्रत्येक व्यवसाय और प्रत्येक समूह प्रधान के लिए निश्चित अवधि निर्धारित करते हुए परिवर्तन के विभिन्न पहलों और मानव संसाधन की पहलों की पहचान की गई। वर्ष के दौरान इनमें से कई पहलों पर पूर्ण रूप से कार्रवाई की गई और कई पहलों पर आरंभिक स्तर पर कार्यान्वित करने हेतु अनुवर्ती कार्रवाई की गई है।

ग. संगठनात्मक योजना - बैंक के वरिष्ठ पदों में परिवर्तन :

बड़े कारपोरेट ग्राहकों की आवश्यकताओं को पूरा करने, ग्रामीण तथा अर्द्ध-शहरी केंद्रों के व्यवसाय में वृद्धि, निजी ईक्विटी, संपदा तथा उद्यमों के लिए पूंजी व्यवसाय पर ध्यान केंद्रित करने और जोखिम प्रबंधन से संबंधित भारतीय रिजर्व बैंक के अनुदेशों के अनुपालन, बेसल- II समझौते को कार्यान्वित करने के उद्देश्य से नई पहल के तहत वर्ष के दौरान कई नए वरिष्ठ पदों का सृजन किया गया।

वर्ष के दौरान निम्नलिखित नए पदों का सृजन किया गया :

1. प्रबंध निदेशक तथा मुख्य ऋण एवं जोखिम अधिकारी
2. उप प्रबंध निदेशक तथा समूह कार्यपालक (थोक बैंकिंग समूह)
3. उप प्रबंध निदेशक तथा समूह कार्यपालक (मिड कारपोरेट समूह)
4. उप प्रबंध निदेशक तथा समूह कार्यपालक (अनुषंगी व्यवसाय समूह)
5. उप प्रबंध निदेशक तथा समूह कार्यपालक (ग्लोबल मार्केट्स)
6. मुख्य महाप्रबंधक (मुख्य सूचना अधिकारी-ग्लोबल आईटी)
7. मुख्य महाप्रबंधक (नव व्यवसाय निजी ईक्विटी, संपदा तथा उद्यम पूंजी निधि)
8. मुख्य महाप्रबंधक (ग्रामीण व्यवसाय-कृषीतर)
9. मुख्य महाप्रबंधक (सीपीपीडी)
10. मुख्य महाप्रबंधक (नव व्यवसाय - पेंशन निधि एवं साधारण बीमा)
11. महाप्रबंधक (नव व्यवसाय - धन संपदा प्रबंधन एवं निजी बैंकिंग)
12. उप महाप्रबंधक (वैकल्पिक माध्यम)
13. उप महाप्रबंधक (समूह जोखिम प्रबंधन विभाग)

त. सूचना का अधिकार अधिनियम 2005 (आरटीआई अधिनियम 2005)

सूचना का अधिकार अधिनियम 2005 के अंतर्गत प्राप्त होने वाले विभिन्न आवेदनों पर विचार करने हेतु बैंक द्वारा सुव्यवस्थित संरचना तैयार की गई है। सभी शाखा प्रमुखों (सीएजी को छोड़कर) आंचलिक कार्यालयों/स्थानीय प्रधान कार्यालयों में कार्यालय प्रशासन के विभागाध्यक्षों तथा

कारपोरेट केंद्र में सहायक महाप्रबंधक (आरटीआई) को एसीपीआईओ पदनामित किया गया है। स्थानीय प्रधान कार्यालयों में नेटवर्क के महाप्रबंधकों, मिड कारपोरेट-क्षेत्र के महाप्रबंधकों, कारपोरेट केंद्र में महाप्रबंधक (एसएएमजी) और महाप्रबंधक (राजभाषा एवं कारपोरेट सेवाएं) को सीपीआईओ के रूप में पदनामित किया गया है। स्थानीय प्रधान कार्यालयों को मुख्य महाप्रबंधक कारपोरेट लेखा समूह, मिड कारपोरेट समूह, तनावग्रस्त आस्ति प्रबंधन समूह को अधिनियम के अंतर्गत अपने अपने नियंत्रण का और कारपोरेट केंद्र व उसकी संस्थापनाओं के लिए मुख्य महाप्रबंधक (बैंकिंग परिचालन) को अपील-प्राधिकारी पदनामित किया गया है। कारपोरेट केंद्र में अलगसे एक सूचना का अधिकार अधिनियम विभाग (आरटीआई डिपार्टमेंट) की स्थापना इस अधिनियम के अंतर्गत आने वाले विभिन्न मामलों के समन्वय हेतु की गई है। आम जनता की सुविधा के लिए बैंक ने ईमेल लिंक riacell@sbi.co.in अपनी वेबसाइट <http://sbi.co.in> पर उपलब्ध कराया है।

थ. मानव संसाधन

थ.1. ज्ञानार्जन तथा विकास

बैंक ने अपनी श्रम शक्ति को बनाए रखने तथा उन्हें प्रोत्साहित करने के लिए कई महत्वपूर्ण कदम उठाए हैं।

परिवर्तन अभियान के द्वारा कर्मचारियों में सृजित ऊर्जा को केंद्रीकृत करने के लिए और नई कल्पना, ध्येय तथा मूल्यों को स्थापित करने के लिए बैंक ने एक महत्वपूर्ण प्रयोग की शुरुआत की है जो शीघ्र ही प्रारंभ की जाएगी।

एस. पी. जैन प्रबंध संस्थान के साथ प्रायोजित गठजोड़ के जरिए प्रबंधन शिक्षण हेतु युवा अधिकारियों को प्रोत्साहित किया जा रहा है। प्रायोगिक आधार पर इस कार्यक्रम में 50 अधिकारियों का नामांकन किया गया है।

अपने 4 शीर्ष प्रशिक्षण संस्थानों तथा देशभर में फैले 45 ज्ञानार्जन केंद्रों की वजह से बैंक प्रशिक्षण तथा विकास के क्षेत्र में बैंक बहुत आगे है। साथ ही बैंक द्वारा ई-लर्निंग की शुरुआत की गई है जिससे कि कहीं भी कभी भी ज्ञानार्जन में सहायता मिलेगी।

थ. 2. एचआरएमएस

कर्मचारी प्रबंधन के क्षेत्र में प्रौद्योगिकी को और आगे बढ़ाने के लिए बैंक ने अपने एसएपी-ईआरपी-एचआरएमएस सॉफ्टवेयर के माध्यम से मानव संसाधन प्रसंस्करण के स्वचालन की शुरुआत की है। पूर्ण रूप से कार्यान्वित हो जाने पर यह न केवल सभी कर्मचारियों से संबंधित महत्वपूर्ण विवरण का भंडार होगा अपितु इसकी सहायता से स्टेट बैंक समूह के सभी कर्मचारियों के लिए विविध सेवाओं के लिए अनुरोध जैसे वैयक्तिक





Management of the Bank where various Transformational Initiatives were identified and discussed with fixed time lines, for each Business and Group Head in the Bank. Many of these initiatives were completed during the year and many are being closely followed up for implementation at grass root level.

O. ORGANISATIONAL PLANNING – CHANGES IN SENIOR POSITIONS IN THE BANK

New Senior positions were created during the year as part of new initiatives for complying with RBI guidelines relating to Risk Management, implementation of Basel-II accord, catering to the needs of large corporate customers, to drive business growth in non-farm sector in Rural & Semi Urban Centres and for targeting Private Equity, Realty and Venture Capital Fund Business.

The following new positions were created during the year:

1. Managing Director & Chief Credit and Risk Officer,
2. Deputy Managing Director & GE (Wholesale Banking Group),
3. Deputy Managing Director & GE (Mid Corporate Group),
4. Deputy Managing Director & GE (Subsidiaries Business Group),
5. Deputy Managing Director & GE (Global Markets),
6. Chief General Manager (Chief Information Officer – Global IT),
7. Chief General Manager (New Business Private Equity, Realty & Venture Funds),
8. Chief General Manager (Rural Business – Non-farm),
9. Chief General Manager (CPPD),
10. General Manager (New Business – Pension Funds & General Insurance),
11. General Manager (New business – Wealth Management & Private Banking),
12. Deputy General Manager (Alternate Channels),
13. Deputy General Manager (Group Risk Management Department)

P. RIGHT TO INFORMATION ACT 2005 (RTI ACT 2005)

Structure has been put in place for handling all matters relating to RTI Act 2005. All Branch Heads (except CAG), Assistant General Manager (COO) at

CAG branches, all Heads of OAD at OLROs/RBOs/ZOs/LHOs and Assistant General Manager (RTI) at Corporate Centre have been designated as Assistant Public Information Officers (ACPIOs). General Managers of Networks at Local Head Offices, Deputy General Managers & Branch Heads of Corporate Account Group, General Manager of Mid Corporate-Region, General Manager of Stressed Assets Management Group (SAMG) and General Manager (OL & CS) at Corporate Centres have been designated as Central Public Information Officers (CPIOs). The Chief General Managers of LHOs, Corporate Account Group, Mid Corporate Group, Stressed Assets Management Group have been designated as Appellate Authority under the Act in their respective area of control and Chief General Manager (Banking Operations) for Corporate Centres and its establishments. An exclusive 'RTI Department', has been created at Corporate Centre to handle and co-ordinate various issues under the Act. For the convenience of the public, the Bank has created an RTI link in its website <http://sbi.co.in> and assigned an e-mail address riacell@sbi.co.in.

Q. HUMAN RESOURCES

Q.1 Learning & Development

Bank has taken up several key initiatives to motivate and retain its manpower.

In order to channelize the energy created by the Parivartan campaign, the Bank has launched a landmark exercise for creation of the new Vision Mission & Values statement which will be in place shortly.

Young officers are being encouraged to take up management education by way of sponsorship tie-up with the S. P. Jain Institute of Management. 50 officers have been enrolled in the programme on a trial basis.

Bank is strong in the areas of training & development through 4 apex level training colleges and 45 learning centres across the country. 'e-learning' project has been launched to enable any where, anytime learning.

Q.2. HRMS

For leveraging technology in employee management area, the Bank has started automation of its HR processes through SAP-ERP-HRMS software. Once fully implemented, it will not only create a central repository of all employees data but also will make available a variety of services, like online request submission and viewing of individual data etc. to





आंकड़ों आदि का तत्काल आनलाईन दर्शन, आंकड़ों की प्रस्तुति संभव हो जाएगी। एचआरएमएस के द्वारा मानव संसाधन का प्रचालन कार्य दक्षतापूर्वक किया जा सकेगा और इससे कर्मचारियों से संबंधित निर्णय तत्परता से लिए जा सकेंगे। साथ ही स्टेट बैंक, आई बी आय तथा अनुषंगी बैंक के पेंशनर भी इसमें शामिल होंगे तथा उनके पेंशन का भुगतान इसके माध्यम से किया जा सकेगा।

थ. 3. कार्मिक प्रबंधन

बैंक के द्वारा सभी शाखा प्रबंधकों/ क्षेत्रों के सहायक महाप्रबंधकों/ माड्यूल के उप महाप्रबंधकों के लिए निष्पादन आधारित प्रोत्साहन योजना और शाखा के कर्मचारियों के लिए समूह प्रोत्साहन योजना प्रारंभ की गई है। इस योजना को प्रारंभ करने का मुख्य उद्देश्य शाखा के कर्मचारियों को प्रेरित और प्रोत्साहित करना है ताकि अर्थव्यवस्था के उदारीकरण के कारण उत्पन्न कड़ी प्रतिस्पर्धा का बैंक डटकर सामना कर सके तथा अन्य बैंकों की तुलना में आगे रह सके। स्टाफ सदस्यों को प्रेरित करने और बैंक के लिए व्यवसाय जुटाने में यह योजना सफल रही है।

थ. 4. कर्मचारी शेयर क्रय योजना (एसबीआइ इएसपीएस-2008)

बैंक ने राईट इश्यू के साथ कर्मचारियों के लिए शेयर क्रय योजना की शुरुआत की है जिसका मुख्य उद्देश्य पात्र कर्मचारियों को प्रोत्साहित करना और उनके प्रयासों की सराहना करना जिनकी वजह से बैंक लगातार सफल रहा है और इसके द्वारा कर्मचारियों को आकर्षित व प्रोत्साहित करना और योग्य और दक्ष कर्मचारियों को बैंक में बनाए रखने के साथ साथ शेयरधारिता को प्रोत्साहित करना भी है।

शेयर का मूल्य रु. 1590/- (प्रति एक शेयर का अंकित मूल्य 10/- रु.) प्रति शेयर रखा गया जो राईट इश्यू के अंतर्गत कर्मचारियों को दिया गया। यह योजना 28.03.2008 को खुली और 30.04.2008 को बन्द हुई।

थ. 5. औद्योगिक संबंध

1. वर्ष के दौरान मानव संसाधन के अंतर्गत कई प्रोत्साहन योजनाओं जैसे कि स्टाफ सदस्यों के लिए निष्पादन आधारित प्रोत्साहन का भुगतान, पदोन्नति नीति को युक्तिसंगत बनाना तथा विभिन्न कर्मचारी ऋण योजनाओं में सुधार करने का कार्य प्रारंभ किया गया। इन सभी योजनाओं के द्वारा कर्मचारियों को प्रेरित करने में काफी हद तक सहायता मिली है।
2. शाखाओं का विस्तार करने की बैंक की वर्तमान योजना के अंतर्गत कर्मचारियों की कमी को पूरा करने के और बैंक के उत्पादों के विपणन के लिए महानगरों/शहरी, ग्रामीण तथा अर्द्ध शहरी केंद्रों में अलग अलग भर्ती अभियान शुरू किए गए। इससे कर्मचारियों की औसत आयु में भी कमी आयी और युवा कर्मचारियों को अग्रिम पंक्ति के कर्मचारियों के रूप में नियुक्त किया जा सका।

3. वर्ष के दौरान कर्मचारी एवं अधिकारी संघों से चर्चा और सलाह का सिलसिला जारी रहा।

4. वर्ष के दौरान बैंक के औद्योगिक संबंधों की स्थिति मैत्रीपूर्ण रही।

थ. 6. स्टाफ संख्या

31 मार्च 2008 तक की स्थिति के अनुसार बैंक में कुल 1,79,205 कर्मचारी कार्यरत हैं। इनमें से 32.23% अधिकारी, 42.87% लिपिकीय कर्मचारी और शेष 24.90% अधीनस्थ कर्मचारी हैं।

थ. 7. विकलांग व्यक्ति अधिनियम (पीडब्ल्यूडी) 1995 का कार्यान्वयन :

बैंक विकलांग व्यक्तियों के लिए भारत सरकार के दिशा निर्देशों तथा विकलांग व्यक्ति अधिनियम 1995 की धारा 33 के तहत विकलांगों को आरक्षण उपलब्ध कराता है। 31.03.2008 तक की स्थिति के अनुसार बैंक में कार्यरत विकलांग व्यक्तियों का विवरण निम्नानुसार है :

तालिका : 12 विकलांग कर्मचारियों की संख्या

श्रेणी	कुल संख्या	विकलांग कर्मचारियों की संख्या
अधिकारी	57765	279
लिपिक	76818	584
अधीनस्थ	44622	204
कुल	179205	1067

थ. 8. अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों का प्रतिनिधित्व

31 मार्च 2008 तक की स्थिति के अनुसार बैंक की कुल स्टाफ-संख्या में अनुसूचित जाति के सदस्यों की संख्या 34,802 (19.42%) तथा अनुसूचित जनजाति के सदस्यों की संख्या 11460 (6.30%) है।

अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के कर्मचारियों की शिकायतों के प्रभावी निराकरण के लिए, बैंक के सभी प्रशासनिक कार्यालयों में संपर्क अधिकारी पदनामित किए गए हैं। कारपोरेट केंद्र, स्थानीय प्रधान कार्यालयों और आंचलिक कार्यालयों में बैंक के वरिष्ठ अधिकारी, अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति कल्याण महासंघ और अनुसूचित जनजाति कल्याण संघ के प्रतिनिधियों से आवधिक अंतरालों पर नियमित बैठकें करते हैं। बैंक द्वारा अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति/अन्य पिछड़े वर्गों के लिए आरक्षण नीति पर कार्यशालाएं आयोजित की जाती हैं। इसके साथ-साथ बैंक द्वारा अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति के अभ्यर्थियों के लिए भर्ती तथा पदोन्नति से पूर्व प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाते हैं जिससे कि वे निर्धारित मानदंड प्राप्त कर सकें और प्रभावी रूप से अन्य अभ्यर्थियों से मुकाबला कर सकें।

द. व्यवसाय प्रक्रिया पुनर्विन्यास (बीपीआर)

बीपीआर परियोजना का उद्देश्य बैंक को एक विश्वस्तरीय वित्तीय संस्था बनाना है जो अत्यंत सक्रियता के साथ नए ग्राहकों तक अपनी पहुंच बना





all the employees across the State Bank group on an online 'real time' basis. HRMS will bring efficiency in HR operations and help the Management in making employee related decisions faster. Pensioners of SBI, IBI and Associate Banks will also form a part of this initiative and their pension will be processed through HRMS.

Q.3. Personnel Management

The Bank has launched Performance Linked Incentive Scheme for the Branch Managers/AGMs(Region)/DGMs(Module) and Team Incentive Scheme for the staff members of the Branch. The incentive scheme was launched with the aim of enthusing and motivating the staff members of the Branch so that the bank is placed in a position to face the competition unleashed due to liberalization of economy and maintain its lead over others. The scheme has been successful in enthusing the staff and garnering business for the Bank.

Q.4. Employees Share Purchase Scheme (SBI ESPS-2008)

The Bank also launched Employees Share Purchase Scheme alongwith the Rights issue with the objective of providing incentive to Eligible Employees, to stimulate their efforts towards the continued success of the Bank and to provide a means to attract, reward and retain talent in the Bank, to reward eligible employees as also to encourage equity ownership by them.

The price was fixed at Rs.1590/- (the face value of 1 share is Rs.10/-) per equity share. The Scheme opened on 28.03.2008 and closed on 30.04.2008.

Q.5. Industrial Relations

1. A number of HR initiatives such a payment of performance linked incentives to staff, rationalisation of promotion policies and improvement in various staff loan schemes were taken up during the year. Such initiatives have helped in increasing the motivation level of staff significantly.
2. To meet requirement of staff for an ongoing branch expansion programme, separate recruitment exercises were undertaken to recruit clerical staff for metro/urban centres, rural/semi-urban centres and also for marketing. This also helped in reducing the age profile of staff and posting of younger staff at the front line.

3. The process of consultation and discussion with both the staff and officers federations continued during the year.
4. The industrial relations climate of the Bank remained cordial during the year.

Q.6. Staff Strength

The Bank had a total strength of 1,79,205 on the 31st March, 2008. Of this, 32.23% are officers, 42.87% clerical staff and the remaining 24.90% were sub-staff.

Q.7. Implementation of Persons with disabilities (PWD) Act 1995

Our Bank provides reservation to persons with disabilities (PWDs) as per the guidelines of the Government of India and section 33 of the PWD Act 1995. The total number of persons with disabilities who were employed as on 31.03.2008 was as follows:

Table : 12 Number of Persons with disabilities

Category	Total strength	No.of persons with Disabilities
Officers	57765	279
Clerical	76818	584
Sub-staff	44622	204
Total	179205	1067

Q.8. Representation of Scheduled Castes and Scheduled Tribes

As on the 31st March, 2008, 34802 (19.42%) of the Bank's total staff strength, belonged to Scheduled Caste and 11460 (6.30%) belonged to Scheduled Tribes.

In order to effectively redress the grievances of the SC/ST employees, Liaison Officers have been designated at all administrative offices of the Bank. Senior officials of the Bank hold regular meetings at periodic intervals with the representatives of SC/ST Welfare Federation and SC/ST Welfare Association at Corporate Centre, LHOs and Zonal Offices. The Bank conducts workshops on reservation policy for SCs/STs/OBCs. So also, pre-recruitment and pre-promotion training programmes are conducted by the Bank to enable SC/ST candidates to achieve the prescribed standards to effectively compete with other candidates.

R. BUSINESS PROCESS RE-ENGINEERING (BPR)

The BPR Project aspires to transform the Bank into a world class financial institution by proactively reaching out to new customers, building strong and

