

मानव पूंजी को प्रभावी बनाना:

डिजिटल, संवहनीय भविष्य की दिशा में

» यूएनएसडीजी



» कार्यनीति ब्लूप्रिंट



» कारोबार मॉडल अवयव:

3

» तात्विक विषय

5, 6, 10, 19, 20, 21, 22, 23.

यूनियन बैंक ऑफ़ इंडिया में, हम दृढ़भाव से यह मानते हैं कि हमारी सबसे मूल्यवान संपत्ति हमारे कर्मचारी हैं। उनका कौशल, उत्साह और प्रतिबद्धता एक स्थायी, डिजिटल रूप से सशक्त भविष्य के हमारे दृष्टिकोण की नींव है। अपने कार्य-बल में निवेश करके, हमारा लक्ष्य अपने ग्राहकों को उच्चतम गुणवत्ता वाली सेवाएं प्रदान करना और एक डिजिटल पावरहाउस और शुद्ध-शून्य उत्सर्जन देश बनने की दिशा में भारत के यात्रा में एक सार्थक योगदान देना है।

कार्य-बल क्षमता बढ़ाना और डिजिटल रूप से संचालित भविष्य के लिए स्वचालन

यूनियन बैंक ऑफ़ इंडिया डिजिटल परिवर्तन और स्थायित्व की दोहरी यात्रा में हमारे कार्यबल की अपरिहार्य भूमिका को समझता है, जो हमारी रिपोर्ट में केंद्रीय विषय के रूप में प्रतिबिंबित है। 31 मार्च, 2023 तक 75,594 कर्मचारियों के कुल कार्य-बल के साथ, हम अपने कार्य-बल की कुशल तैनाती और उनके व्यक्तिगत विकास को बढ़ावा देते हुए हमारे संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने की प्रेरणा सुनिश्चित करते हैं।

हमारा कार्य-बल एक स्थायी, डिजिटल रूप से सशक्त भविष्य के हमारे दृष्टिकोण की आधारशिला है, अपनी प्रक्रियाओं को लगातार सुदृढ़ करके और उद्योग की सर्वोत्तम प्रथाओं को अपनाकर, हम अपनी सेवा की गुणवत्ता को बढ़ा रहे हैं और एक डिजिटल पावर हाउस और शुद्ध-शून्य उत्सर्जन देश बनने की दिशा में भारत की यात्रा में महत्वपूर्ण योगदान दे रहे हैं।



डिजिटल नवाचार और स्थायित्व के प्रति हमारी प्रतिबद्धता में हमारे कार्य-बल की केंद्रीयता को पहचानते हुए, हम निरन्तर अपनी प्रक्रियाओं को सुदृढ़ कर रहे हैं और अपने कार्य-बल को सशक्त बनाने और अपने कॉर्पोरेट लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए उद्योग की सर्वोत्तम प्रथाओं को अपना रहे हैं. वित्तीय वर्ष 2023 में आपके बैंक द्वारा आरंभ की गई प्रक्रियाओं

के स्थिर स्वचालन और डिजिटलीकरण पर विशेष ध्यान केंद्रित किया गया है. ये प्रयास तेजी से बढ़ते डिजिटल बैंकिंग परिदृश्य में बैंकिंग के निर्बाध परिचालन और सेवाओं को सुनिश्चित करने की हमारी थीम के अनुरूप है, जिससे भारत को डिजिटल और दीर्घकालिक भविष्य की यात्रा में सहायता मिलेगी.

मानव पूंजी को प्रभावी बनाना:

डिजिटल, संवहनीय भविष्य की दिशा में

वित्तीय वर्ष 2022 में मानव श्रम की चार संरचनात्मक प्राथमिकताएँ



समावेशन और विविधता

यूनियन बैंक ने एक समावेशी कार्यस्थल और विविधतापूर्ण मानवश्रम के संरचनात्मक विकास में, विशेष रूप से कर्मचारी शिक्षण और प्रशिक्षण, श्रवण सत्र और भर्ती प्रक्रियाओं में तेजी से विकास किया है।



कुशल नेतृत्व का विकास

तकनीकी रूप से तेजी से बदलते और अत्यधिक विविधतापूर्ण परिवेश में सफलता और सशक्तिकरण पाने के लिए हमारे नेतृत्वकर्ताओं की क्षमताओं को विकसित करना अत्यावश्यक है। वित्तीय वर्ष 2023 में, हमने नेतृत्व क्षमताओं पर ध्यान केंद्रित करना जारी रखा।



उभरता कर्मचारी अनुभवः

हमारी निरंतर सुनने की कार्यनीति ने कर्मचारी अनुभव पर शोध, विश्लेषण और उसे आगे बढ़ाने के हमारे प्रयासों में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई, साथ ही हमारी लाभ पेशकशों को भी बढ़ाया। यह कार्यनीति हमारे काम करने के तरीके में आए विकास को सूचित करती है, और यह सुनिश्चित करती है कि हमारे कर्मचारी महत्व की कार्यनीति को स्पष्ट रूप से प्रस्तुत करें कि हम कौन हैं, हम क्या मानते हैं और कर्मचारी को क्या मिलता है। वित्तीय वर्ष 2023 में, हमने सभी स्तरों पर कर्मचारियों के विभिन्न समूहों के साथ अतिरिक्त श्रवण सत्र और सर्वेक्षण आयोजित किए।



कार्य का भविष्यः

हमने अपने कार्यबल में निवेश करना जारी रखा और अपने कार्यस्थल मॉडल को भविष्य के लिए अनुकूलित किया। हमने अपनी प्रतिभा अधिग्रहण कार्यनीति को बैंक की आधारभूत प्राथमिकताओं, अपनी प्रतिभा पाइपलाइन के विकास के साथ जोड़ा है। हमने प्रतिभाओं को आकर्षित करने के नए तरीकों की पहचान की और अपने कर्मचारियों के कौशल निर्माण और विस्तार में तेजी लाई। इसके अतिरिक्त, हमने हमारे कर्मचारियों के कैसे, कहाँ और कब कार्य सम्पूर्ण किया जाए की महती आकांक्षा के साथ हमारे इस विश्वास कि जब हम एकसाथ मिलकर काम करते हैं तो हमारी संस्कृति समृद्ध होती है, के बीच संतुलन बनाने का कार्य किया है।

व्यक्तिगत विकास तथा डिजिटल सशक्तिकरण

हमारा ध्यान न केवल प्रतिभा के पोषण पर है, बल्कि परिचालन दक्षता में सुधार के लिए स्वचालन को स्थिर करने और प्रक्रियाओं को डिजिटल बनाने पर भी है। वित्तीय वर्ष 2022-23 एक महत्वपूर्ण वर्ष था, जहाँ हमने अपने लोगों की प्रसंस्करण प्रक्रियाओं के डिजिटल परिवर्तन में एकीकृत

करने पर ध्यान केंद्रित किया। यह रिपोर्ट के समग्र थीम के साथ पूरी तरह से मेल खाता है, क्योंकि यह हमारे बैंक को निर्बाध और स्थायी रूप से परिचालित करने की सहमति देता है, साथ ही यह सुनिश्चित करता है कि डिजिटल युग के लिए हमारे कर्मचारी आवश्यक कौशल से परिपूर्ण हैं।

उद्योग जगत से पहचान - हमारी प्रतिबद्धता का प्रमाण

उत्कृष्टता और नवप्रवर्तन की हमारी खोज अदृष्ट नहीं रही है। उद्योग जगत ने मानव संसाधन नवाचार, नेतृत्व विकास और पसंदीदा कार्यस्थल बनाने की दिशा में हमारे अथक प्रयासों पर मोहर लगाई है। इन क्षेत्रों में 2022-23 के दौरान यूनियन बैंक ऑफ इंडिया को मिले अनेकों पुरस्कार हमारे अटूट बेंचमार्क का प्रमाण हैं, जो एक स्थायी भविष्य का निर्माण करते हुए डिजिटल परिवर्तन को आगे बढ़ाने थीम को व्यापक

रिपोर्ट के साथ हमारे सफल संरेखण (alignment) का संकेत देता है। हम एक ऐसे कार्यस्थल का विकास करने के लिए प्रतिबद्ध हैं जहां नवाचार पनपता है, नेतृत्व को बढ़ावा मिलता है, और डिजिटल परिवर्तन को अपनाया जाता है - ये सभी एक स्थायी बैंकिंग भविष्य की दिशा में हमारी यात्रा के लिए आवश्यक हैं। प्रत्येक सम्मान भविष्य के लिए तैयार, डिजिटली कुशल और टिकाऊ बैंकिंग संगठन के निर्माण के हमारे विषयगत लक्ष्य के प्रति हमारे स्थायी समर्पण का प्रमाण है।

वित्तीय वर्ष 2023 के लिए प्राप्त पुरस्कारों की विस्तृत सूची



गोल्डेन पीकॉक एच.आर. एक्सलेन्स अवार्ड 2022, निदेशक संस्थान द्वारा प्रदत्त : यह सम्मान मानव संसाधन उत्कृष्टता के प्रति हमारे समर्पण को रेखांकित करता है, एक गतिशील, भविष्य-केंद्रित बैंकिंग कार्यबल को बढ़ावा देने के विषय के साथ मानव संसाधन प्रथाओं को संरेखित करने में हमारे प्रयासों को उजागर करता है।



फ्युचर ऑफ वर्कप्लेस डिस्पटर 2022 (लार्ज एंटरप्राइज़) मिट डब्ल्यू3 चैंपियंस 2022 : यह पुरस्कार बैंकिंग परिचालन में डिजिटल परिवर्तन लाने के हमारे थीम के साथ पूरी तरह से मेल खाते हुए, काम के भविष्य को आकार देने में हमारी नवीन प्रथाओं को मान्य करता है।



इंडियन एकेडेमिया कॉन्फ्रेंस 2023 कॉर्पोरेट अवार्ड मैसर्स पीपल लैब द्वारा : शिक्षा और उद्योग के बीच तालमेल बिठाने और विकास के लिए स्थायी साझेदारी बनाने के हमारे विषयगत लक्ष्य को आगे बढ़ाने के लिए हमारे कॉर्पोरेट प्रयासों हेतु प्रदत्त मान्यता।

मानव पूंजी को प्रभावी बनाना:

डिजिटल, संवहनीय भविष्य की दिशा में

वित्तीय वर्ष 2023 के लिए प्राप्त पुरस्कारों की विस्तृत सूची



बीएफएसआई 2022 में सर्वाधिक पसंदीदा कार्य-स्थल टीम मार्क्समेन द्वारा: एक सम्मान जो एक आकर्षक, समावेशी और विकासोन्मुख कार्य-स्थल परिवेश प्रदान करने के लिए हमारी प्रतिबद्धता को मजबूत करता है, बैंकिंग में स्थिरता को बढ़ावा देने के हमारे व्यापक विषय के अनुरूप.



इनोवेशन इन एचआर ट्रान्सफॉर्मेशन अवार्ड बीएआई ग्लोबल इनोवेशन द्वारा: यह सम्मान हमारी नवीन मानव संसाधन प्रथाओं पर प्रकाश डालता है, हमारे कार्यबल को बदलने और आधुनिक बनाने के हमारे प्रयासों को रेखांकित करता है, जो रिपोर्ट की डिजिटल परिवर्तन की थीम के साथ सहजता से फिट बैठता है.



रोल मॉडल कंपनीस एट एनसीपीईडीपी - एलटीआई माइंडट्री हेलेन केलर अवार्ड्स-2022 : स्थायी और समावेशी विकास के हमारे विषयगत ध्यान के साथ श्रेणीबद्धता, समावेशी वातावरण को बढ़ावा देने की हमारी प्रतिबद्धता का एक प्रमाण.



बिज़नेस एक्सलेन्स थ्रू लर्निंग एंड डेवलपमेंट बीएमएल मुंजाल अवार्ड्स द्वारा: एक सक्षम, भविष्य के लिए तैयार कार्यबल के पोषण की हमारी व्यापक रिपोर्ट थीम के साथ तालमेल बिठाते हुए, सीखने और विकास की पहल को बढ़ाने में हमारे प्रयासों को मान्यता.

वित्तीय वर्ष 2023 के लिए प्राप्त पुरस्कारों की विस्तृत सूची



आईएसटीडी 31 नेशनल अवार्ड फॉर इनोवेटिव ट्रेनिंग प्रैक्टिसेस, आईएसटीडी, नई दिल्ली द्वारा प्रदत्त : यह पुरस्कार हमारी प्रशिक्षण प्रथाओं में नवाचार को मान्यता देता है, जो डिजिटली कुशल कार्यबल के निर्माण की हमारी थीम के अनुरूप, भविष्य के लिए आवश्यक कौशल के साथ हमारे कर्मचारियों को सशक्त बनाने की हमारी प्रतिबद्धता की पुष्टि करता है।



पायनीरिंग वर्क इन क्रेयटिंग फ्यूचर रेडी इन्क्लूसिव ऑर्गनाइज़ेशन एट आईएसी कॉर्पोरेट अवार्ड्स 2023 : एक सम्मान जो भविष्य के लिए तैयार, समावेशी संगठन के निर्माण के लिए हमारी प्रतिबद्धता को मजबूत करता है, जो स्थायी और समावेशी बैंकिंग के हमारे रिपोर्ट के व्यापक विषय के साथ पूरी तरह से मेल खाता है।



पीडबल्यूडी समावेशन हेतु सर्वश्रेष्ठ संगठन का बिजनेस वर्ल्ड पीपल एंड आस्क इनसाइट्स में “डिसेबिलिटी पॉजिटिव अवार्ड्स”: यह पुरस्कार स्थायी और समावेशी विकास के हमारे व्यापक विषय को प्रतिबिंबित करते हुए, दिव्यांग कर्मिकों के लिए एक समावेशी वातावरण बनाने के हमारे प्रयासों की अभिस्वीकृति करता है।

विविधता पर बल देना - एक जीवंत कार्य-बल

अपने ग्राहकों को अद्वितीय उत्कृष्टता के साथ सेवा देने के लिए, हम अपने सभी कार्यात्मक आउटलेट्स और क्षेत्रों में विविध, प्रतिभाशाली और कार्यरत कार्यबल को बनाए रखने का प्रयास कर रहे हैं। इस प्रकार का कार्यबल भविष्य के लिए तैयार, डिजिटल और स्थायी बैंकिंग संरचना को आकार देने के हमारी रिपोर्ट के विषय का अभिन्न अंग है।

कार्मिक कार्यनीति और योजना

हम कारोबार वृद्धि, शाखा विस्तार और भविष्य में सेवानिवृत्ति, त्यागपत्र, या स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के माध्यम से क्षरण के जैसे उभरते कारकों पर नजर रखते हुए, सालाना विभिन्न संवर्गों में स्टाफ की आवश्यकता को मापने के लिए एक व्यापक दृष्टिकोण लागू करते हैं। यह कार्यनीति सावधानीपूर्वक विश्लेषण और लचीली योजना से परिपूर्ण है, जो स्टाफिंग दक्षता को बढ़ाती है और बैंकिंग के डिजिटल और स्थायी भविष्य के लिए हमारी तैयारी सुनिश्चित करती है।

मानव पूंजी को प्रभावी बनाना:

डिजिटल, संवहनीय भविष्य की दिशा में

कार्यबल में विविधता और समावेशन

एक बैंक के रूप में विविधता, समावेशन और समानता के प्रति हमारी प्रतिबद्धता अडिग बनी हुई है। सरकार की आरक्षण नीतियों का सख्ती से पालन किया जाता है, जैसा कि 31 मार्च, 2023 तक हमारे कार्यबल वितरण में दर्शाया गया है, यहां इसे पाई चार्ट के माध्यम से दर्शाया गया है:

- » अनुसूचित जाति (एससी): 19.67%
- » अनुसूचित जनजाति (एसटी): 7.91%
- » अन्य पिछड़ा वर्ग (ओबीसी): 30.10%
- » भूतपूर्व सैनिक: 6.23%
- » महिलाएँ: 28.82%
- » अल्पसंख्यक समुदाय: 7.14%

ये आंकड़े केवल संख्याएँ नहीं हैं बल्कि कार्यबल में समावेशिता को बढ़ावा देने के लिए हमारे अथक समर्पण के ठोस प्रमाण हैं। इसके अलावा, ये आंकड़े अधिक विविध, स्थायी और समावेशी बैंकिंग परिदृश्य के प्रति हमारी प्रतिज्ञा को प्रतिबिंबित करते हैं, जो हमारी रिपोर्ट के व्यापक विषय को दर्शाते हैं।

75,594

मार्च 2023 तक हमारा कुल कार्यबल, जो कि बदलते बैंकिंग परिदृश्य के बीच हमारे लचीलेपन और अनुकूलनशीलता को दर्शाता है।

28.82%

2023 में महिला कर्मचारियों का प्रतिशत, लैंगिक समानता के प्रति हमारी प्रतिबद्धता का संकेत देता है।

अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति तथा अन्य पिछड़ा वर्ग हमारे कर्मचारियों की संख्या में अजा, अजजा और अपिव का जबर्दस्त प्रतिनिधित्व क्रमशः 19.67%, 7.91% और 30.10% है, जो सामाजिक समावेशन के हमारे समर्पण को दर्शाता है।

6.23%

पूर्व सैनिक स्टाफ हमारे संस्थान में उनके द्वारा लिए गए कौशल एवं अनुभव को हमारे द्वारा मान्यता प्रदान किए जाने को रेखांकित करता है।

यूनियन प्रेरणा परियोजना: डिजिटल रूप से सक्षम, लचीले कार्यबल के लिए कौशल और कल्याण को बढ़ावा देना

1.

कौशल प्रोफाइलिंग अभ्यास:

हमने वेतनमान 4 और 5 के कर्मचारियों के लिए एक कौशल मूल्यांकन और अंतर विश्लेषण पहल शुरू की है, जिसमें एक समर्पित इन-हाउस टूल नियोजित किया गया है। यह कदम हमारे विकसित होते कारोबार परिदृश्य के अनुरूप पारंपरिक और नए जमाने के बैंकिंग कौशल को पहचान करने, प्रशिक्षण आवश्यकताओं का मार्गदर्शन करने और भविष्य के लिए महत्वपूर्ण दक्षताओं को बढ़ावा देने में मदद करता है।

2.

उत्तराधिकारी योजना अभ्यास

हमारा नवोन्मेषी प्रतिभा प्रबंधन और उत्तराधिकार योजना प्रबंधन कारोबार निरंतरता और निर्बाध नेतृत्व परिवर्तन सुनिश्चित करता है। संभावित उत्तराधिकारियों को पहचान करके और प्रमुख दक्षताओं के आधार पर उनका मूल्यांकन करके, हम आज अपने भावी नेतृत्व को तैयार कर रहे हैं।

3.

शाखा प्रमुखों के लिए विंग्स प्रोग्राम (वेतनमान IV और ऊपर):

विंग्स प्रोग्राम हमारी श्रेणियों के भीतर महिला नेतृत्व को बढ़ावा देने की हमारी प्रतिबद्धता को दर्शाता है। इस विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम के माध्यम से, हम महिलाओं के विकास और नेतृत्व को बढ़ावा देने के लिए निर्णय लेने, बातचीत कौशल और समय प्रबंधन सहित महत्वपूर्ण कौशल विकसित करते हैं।

4.

पॉवर हिम तथा एम्पावर हर

लिंग-विशिष्ट कैरियर चुनौतियों को केंद्रित करते हुए, ये समितियाँ कैरियर में प्रगति और पदोन्नति को अनिच्छा जैसे मुद्दों पर संवाद के लिए मंच प्रदान करती हैं। इसमें हमारे दृष्टिकोण में कार्यशालाओं और वेबिनार जैसे इंटरैक्टिव टूल शामिल हैं, जो सामाजिक सरोकार की पहल के साथ कार्यबल विकास को जोड़ते हैं।

5.

कर्मचारी कल्याण (कर्मचारी सहायता कार्यक्रम):

यूनियन प्रेरणा का सुरक्षा-एचआर कार्यक्रम हमारे कर्मचारियों के समग्र कल्याण पर केंद्रित है। परामर्श सेवाएँ प्रदान करते हुए, हम कर्मचारियों को व्यक्तिगत और कारोबार चुनौतियों का प्रबंधन करने, बेहतर मानसिक स्वास्थ्य, उत्पादकता बढ़ाने और तनाव के स्तर को कम करने की दिशा में प्रयास करने में सहायता करते हैं।

ज्ञानार्जन और विकास: भविष्य के लिए तैयार, डिजिटल रूप से कुशल कार्यबल का निर्माण

हमारी ज्ञानार्जन और विकास की पहल न केवल महत्वाकांक्षी हैं, बल्कि वे हमारे कार्यबल को डिजिटल दक्षता से लैस करने और स्थायी प्रथाओं की संस्कृति को बढ़ावा देने पर आधारित हैं। यूनियन लर्निंग अकादमियों, बाहरी साझेदारियों और आधुनिक प्रशिक्षण विधियों के माध्यम से, हम डिजिटल और हरित भविष्य के लिए प्रतिभा पूल विकसित कर रहे हैं। ये प्रयास एक स्थायी और डिजिटल रूप से उन्नत भविष्य के प्रति हमारे समर्पण को दर्शाते हैं, हमारे कर्मचारियों को एक परिवर्तनकारी बैंकिंग अनुभव के लिए तैयार करते हैं और इस तरह, एक डिजिटल रूप से सशक्त, स्थायी भारत के निर्माण में योगदान देते हैं।

डिजिटल अंतर को कम करना व्यापक डिजिटल पहुंच के लिए भाषा समावेशन; हम स्थिरता के मुख्य पहलू के रूप में समावेशिता में दृढ़ता से विश्वास करते हैं। इसलिए, राजभाषा को बढ़ावा देने की हमारी प्रतिबद्धता हमारे द्वारा प्रदान की जाने वाली डिजिटल बैंकिंग सेवाओं में प्रतिबिंबित होती है, जो विभिन्न भाषा जनसांख्यिकी में डिजिटल समावेशन की सुविधा प्रदान करती है। यह प्रथा डिजिटल बैंकिंग को लोकतांत्रिक बनाती है, एक अधिक समावेशी और डिजिटली कुशल भारत का मार्ग प्रशस्त करती है, जो स्थिरता और डिजिटलीकरण की हमारी थीम के अनुरूप है।

अपने संस्थागत प्रयासों और मानव पूंजी में निवेश के माध्यम से, हम अपनी प्रतिबद्धता को रेखांकित करते हुए भारत को एक डिजिटल और हरित ऊर्जाघर बनाने की दिशा में प्रक्षेपण पथ को प्रशस्त कर रहे हैं। हितधारकों के लिए दीर्घकालिक लाभ तैयार करते हुए और निवल-शून्य उत्सर्जन प्राप्त करने के वैश्विक प्रयास में योगदान दे रहे हैं।

अपने युक्तिपूर्ण प्रयासों के माध्यम से, हम विविध और डिजिटली कुशल कार्य-बल द्वारा समर्थित एक डिजिटल, स्थायी भारत में विकास को आगे बढ़ा रहे हैं। कार्य-बल में निवेश हितधारकों के लिए दीर्घकालिक लाभ तैयार करते हुए भारत को एक डिजिटल और हरित ऊर्जाघर बनाने की दिशा में प्रक्षेपण पथ को तेज करते हुए निवल-शून्य उत्सर्जन प्राप्त करने के वैश्विक प्रयास में योगदान देने की हमारी प्रतिबद्धता है।

1,633

वित्तीय वर्ष 2023 के दौरान आयोजित प्रशिक्षण कार्यक्रमों की संख्या

13,98,470

वित्तीय वर्ष 2023 के दौरान प्रशिक्षण हेतु प्रदत्त कुल अवधि (घंटे में)

कर्मचारी सहभागिता, प्रतिधारण, और प्रतिभा आकर्षण

पीटर ड्रुकर के अनुसार, “जो मापा जा सकता है उसे प्रबंधित किया जा सकता है।” कर्मचारी प्रतिधारण और सहभागिता स्तर महत्वपूर्ण कारक हैं जिन्हें नियोजित अक्सर प्रभावित करने का प्रयास करते हैं। सहभागिता और प्रतिधारण में सुधार के लिए कार्यनीतियों को पेश करके, कंपनियां सफलता के लिए एक मजबूत आधार तैयार करती हैं। इन लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए प्रतिभा प्रबंधन का उपयोग करना इसे प्राप्त करने के लिए एक आवश्यक उपाय है।

बेहतर प्रतिभा प्रबंधन के माध्यम से कर्मचारी जुड़ाव और प्रतिधारण कार्यनीतियों को लागू करना एक प्रतिबद्ध और संलग्न कार्यबल बनाने का एक आजमाया और परखा हुआ तरीका है। यही कारण है कि अग्रणी कंपनियां प्रतिभा प्रबंधन और कर्मचारियों की सहभागिता को उनकी केंद्रीय संरचनात्मक योजनाओं में शामिल करने पर बल देती हैं।

कर्मचारी सहभागिता और प्रतिधारण को परिभाषित करना

कर्मचारियों की सहभागिता एक सकारात्मक कामकाजी माहौल बनाती है जिसमें कर्मचारी अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करने के लिए इच्छुक और सक्षम महसूस करते हैं। कर्मचारी सहभागिता सिर्फ एक प्रसन्न या संतुष्ट कार्यबल से कहीं अधिक है। कर्मचारी सहभागिता में प्रसन्नता आवश्यक है, वास्तव में सहभागी टीम बनाने के लिए, व्यक्ति की महत्वाकांक्षाओं को साकार करने के लिए संवाद, सहयोग और कल्याण जैसे तत्वों को संबोधित किया जाना चाहिए।

कर्मचारी सहभागिता कार्यनीति सहभागिता में सुधार के साथ कर्मचारी प्रतिधारण योजनाओं पर भी काम करती है। कर्मचारी प्रतिधारण एक प्रतिधारण उपकरण के रूप में कर्मचारी सहभागिता का उपयोग करके मौजूदा कर्मचारियों को बनाए रखने की बैंक की क्षमता को संदर्भित करता है। बैंक अक्सर ऐसे माहौल को विकसित करने और बनाए रखने के लिए कर्मचारी प्रतिधारण पहल शुरू करता है जहां मौजूदा कर्मचारी समर्थित महसूस करते हैं और आपके बैंक के भीतर बने रहना चाहते हैं। मौजूदा कर्मचारियों को बनाए रखने से भर्ती लागत कम हो जाती है और नए कर्मचारियों को प्रशिक्षित करने में लगने वाला समय और प्रयास कम हो जाता है।

मानव पूंजी को प्रभावी बनाना:

डिजिटल, संवहनीय भविष्य की दिशा में

संवहनीयता और डिजिटलीकरण के युग में प्रतिभा प्रबंधन का महत्व

प्रतिभा प्रबंधन, मूल्यवान कर्मचारियों को आकर्षित करने, पहचानने, पोषण करने और बनाए रखने की दिशा में रखे जाने वाला कदम है जो स्थिरता और डिजिटल परिवर्तन की दिशा में किसी संगठन के अभियान पर गहरा प्रभाव डालता है। कर्मचारी सहभागिता और प्रतिधारण की नब्ज के रूप में कार्य करने वाली ये पहल, डिजिटल युग में विकसित हो रहे यूनियन बैंक की सफलता और स्थिरता की हमारी खोज के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है। एक व्यापक प्रतिभा प्रबंधन प्रणाली के अभाव का परिणाम असहभागी, आगे बढ़ने को अनिच्छुक, छोड़ने के लिए अधिक प्रेरित कार्यबल हो सकता है जो एक स्थायी, डिजिटल रूप से सशक्त भविष्य की दिशा में हमारी यात्रा में बाधा उत्पन्न कर सकता है।

डिजिटलीकरण और स्थिरता की महत्वपूर्ण भूमिका को देखते हुए, सम्मोहक कार्यनीतियों के माध्यम से कर्मचारियों को आकर्षित करने की तात्कालिकता अब पहले से कहीं अधिक महत्वपूर्ण है। प्रतिभा प्रबंधन के लिए इस प्रकार की सहभागिता हमारा कार्यनीतिक उपकरण है, जो सतत विकास और डिजिटल परिवर्तन के हमारे उद्देश्य के अनुरूप है। डिजिटल युग की चुनौतियों और अवसरों के बीच यूनियन बैंक के फलने-फूलने के लिए यह एकीकृत दृष्टिकोण आवश्यक है।

प्रतिभा प्रबंधन एक समर्पित कार्यबल को प्रोत्साहित करने वाली संस्कृति को बढ़ावा देकर हमारी भागीदारी और प्रतिधारण प्रयासों को प्रभावी ढंग से बढ़ा सकता है। डिजिटलीकरण और स्थिरता विषय प्रतिभा प्रबंधन के तीन महत्वपूर्ण क्षेत्रों - ऑनबोर्डिंग, कार्य-निष्पादन और प्रतिधारण के रूप में आते हैं। यह दृष्टिकोण हमें डिजिटल परिदृश्य में पथ प्रदर्शन करने और उत्कृष्टता प्राप्त करने के लिए तैयार करता है, साथ ही एक स्थायी भविष्य की ओर भी कदम बढ़ाता है।

कर्मचारी स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण की देखभाल

हमारे परिचालन के केंद्र में, हम अपनी सफलता के लिए अपने कर्मचारियों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण को मौलिक मानते हैं। हमारा मानना है कि उनकी जरूरतों को संबोधित करके और उनके सामान्य कल्याण को सुनिश्चित करके, हम उन्हें उनकी क्षमता तक पहुंचने, रचनात्मकता और उत्पादकता को बढ़ावा देने, सकारात्मक संबंधों को बढ़ावा देने और तनाव को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने के लिए सशक्त बनाते हैं, जिससे उनके व्यक्तिगत और हमारे संगठनात्मक विकास दोनों पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है। इसके आलोक में, हमने कई प्रमुख योजनाएं लागू की हैं:

1. **वार्षिक स्वास्थ्य जांच योजना:** इस पहल में 35 वर्ष और उससे अधिक आयु के कर्मचारियों को रुपये 2200 से लेकर रुपये 5000 तक की वार्षिक स्वास्थ्य जांच प्रतिपूर्ति प्रदान की जाती है। 40+

आयु वालों और कार्यपालकों के लिए अनिवार्य परीक्षणों में स्वास्थ्य पहलुओं के व्यापक स्पेक्ट्रम को कवर करते हुए विश्लेषण करने वाला एक व्यापक परीक्षण सेट शामिल है।

2. **प्रसवपूर्व जांच योजना:** मातृ स्वास्थ्य के महत्व को स्वीकार करते हुए, महिला कर्मचारियों के लिए प्रसवपूर्व जांच के लिए हम 5000 रु तक प्रदान करते हैं। किसी कर्मचारी द्वारा सेवा कार्यकाल के दौरान इस लाभ का दावा दो बार किया जा सकता है।
3. **बाल देखभाल सुविधा योजना:** आधुनिक कामकाजी माता-पिता की चुनौतियों को पहचानते हुए, हम 3000 रुपये प्रति बच्चा (पांच वर्ष से कम उम्र के दो आश्रित बच्चों तक) की प्रतिपूर्ति घोषणा के आधार पर महिला और एकल पुरुष दोनों कर्मचारियों को सहयोग रूप में प्रदान करते हैं।
4. **समूह दुर्घटना बीमा योजना:** अपनी टीम की सुरक्षा को प्राथमिकता देते हुए, हम बोर्ड के सदस्यों सहित सभी स्टाफ सदस्यों को रुपये 6 लाख से लेकर रुपये 45 लाख का दुर्घटना कवरेज प्रदान करते हैं। इसमें आपका बैंक बीमा प्रीमियम लागत का वहन करता है।
5. **समूह बीमा योजना:** हमने कर्मचारी आवास ऋण, कर्मचारी परिवहन ऋण और कर्मचारी ओवरड्राफ्ट के लिए बकाया ऋण राशि को कवर करने वाली एक योजना भी शुरू की है।

एक समावेशी कार्यबल का निर्माण

आरक्षण पर सरकार की नीति के अनुरूप, यूनियन बैंक ऑफ इंडिया एक विविध कार्यबल तैयार करने में गर्व महसूस करता है जिसमें अनुसूचित जाति, अनुसूचित जन जाति, अन्य पिछला वर्ग और दिव्यांग व्यक्तियों का सभी स्तरों पर प्रतिनिधित्व शामिल है। समावेशिता के प्रति हमारी अटूट प्रतिबद्धता विभिन्न प्रकार के दृष्टिकोणों और अनुभवों को एक साथ लाती है, जो एक समृद्ध, जीवंत वातावरण बनाती है जो नवाचार को बढ़ावा देती है और हमारी गति को आगे बढ़ाती है।

2,488

आपके बैंक में सभी संवर्गों के दिव्यांग कर्मचारी

21,790

आपके बैंक में महिला स्टाफ की संख्या

महिला सशक्तिकरण

लैंगिक समानता के प्रति हमारी निरंतर प्रतिबद्धता के भाग के रूप में, हमने सभी संवर्गों में महिलाओं को सशक्त बनाने के लिए कई पहल की

हैं। हमारी नीति की आधारशिला यौन उत्पीड़न निवारण (पॉश) तंत्र है, जिसे हम पूरी प्रतिबद्धता के साथ सुनिश्चित करते हुए हर शिकायत के लिए त्वरित, निष्पक्ष कार्रवाई और अधिकतम गोपनीयता बनाए रखते हैं। क्षेत्रीय और आंचलिक कार्यालयों से लेकर केंद्रीय कार्यालय तक, प्रत्येक प्राशासनिक स्तर पर यौन उत्पीड़न निवारण समितियाँ (एसएचआरसी) स्थापित की जाती हैं। इसके अलावा, हम महिलाओं, अनुसूचित जाति, अनुसूचित जन जाति, अन्य पिछला वर्ग कर्मचारियों और दिव्यांगों (पीडब्ल्यूडी) के लिए पदोन्नति और स्थानांतरण/पद-स्थापन चक्र में कुछ छूट देकर एक सकारात्मक पक्षपात करते हैं, जिससे उनके सहूलियत और विकास के लिए अनुकूल वातावरण तैयार होता है।

कोविड-19 महामारी पर अनुक्रिया में, हमने विशेष आवश्यकता वाले कर्मचारियों, गर्भवती महिलाओं और स्थायी-रूग्णताओं वाले कर्मचारियों के लिए अलग-अलग समय और घर से काम करने के प्रावधानों सहित दिशा-निर्देश जारी किए। एक कोविड ट्रैकर त्वरित निर्णय लेने में सहायता करता जबकि स्थानीय कोविड सहायता टीम (सीएटी) त्वरित सहायता प्रदान करती। हमने कर्मचारियों और उनके परिवारों के लिए टीकाकरण अभियान भी आयोजित किया। हमारे अवकाश लाभों में, एक उच्च अध्ययन के लिए सभी कर्मचारियों के लिए और दूसरी विशेष रूप से महिलाओं को उनकी दोहरी भूमिकाओं को मान्यता देते हुए पृथक विराम अवकाश की दो नीतियां शामिल हैं। इसके अतिरिक्त समावेशिता और लैंगिक संतुलन के प्रति हमारी अटूट प्रतिबद्धता की पुष्टि करते हुए, हम वैधानिक सीमा के परे, विस्तारित मातृत्व अवकाश (छ: महीने) और पितृत्व अवकाश प्रदान करते हैं।

कल्याण

बैंक की कल्याण और सहभागिता कार्यनीति शारीरिक, मानसिक, भावनात्मक और आध्यात्मिक कल्याण में समग्र समर्थकों के एक स्पेक्ट्रम को दर्शाती है।

‘एक पथ प्रदर्शक की भूमिका में’: अपने कल्याण कार्यक्रम के एक भाग के रूप में, आपके बैंक ने एक अद्वितीय ‘पथ प्रदर्शक भूमिका’ कार्यक्रम डिज़ाइन किया है। इस कार्यक्रम का उद्देश्य कर्मचारियों को खुद को बेहतर ढंग से प्रबंधित करने, पूर्ण जीवन जीने, अपने दैनिक जीवन में अधिक कुशल बनने और स्वयं को नुकसान पहुंचाने वाली आदतों को खत्म करने के साधनों से लैस करना है। अंततः, उन्हें सहानुभूति और समझ पैदा करके दूसरों को प्रबंधित करने और अपने व्यक्तिगत और कारोबार संबंधों को बेहतर बनाने में सक्षम होना चाहिए।

कर्मचारी आचार संहिता और व्हिसल ब्लोअर तंत्र

कर्मचारी आचार संहिता: आपकी बैंकिंग कंपनी (उपक्रमों का अधिग्रहण और हस्तांतरण) अधिनियम, 1970 (1970 का 5) की धारा 19 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, यूनियन बैंक ऑफ इंडिया का निदेशक मंडल भारतीय रिजर्व बैंक के परामर्श से तथा केंद्र सरकार की पूर्व मंजूरी के साथ, आचरण विनियम बनाने के लिए जिम्मेदार है।

व्हिसल-ब्लोअर तंत्र: आपके बैंक ने आपके बैंक के कर्मचारियों और बोर्ड के निदेशकों को गोपनीयता और सुरक्षा के आश्वासन के साथ किसी भी कदाचार से संबंधित मामलों को प्रकट करने के लिए व्हिसल ब्लोअर नीति तैयार की है और उसे अपनाया है।

ऐथिक्स प्रशिक्षण: ऐथिक्स प्रशिक्षण कार्यक्रम नैतिक व्यवहार को बढ़ावा देने के लिए डिज़ाइन किए गए हैं। एक ऐथिक्स प्रशिक्षण कार्यक्रम कर्मचारियों को किसी नैतिक दुविधा से निपटने और उनके समग्र नैतिक आचरण में सुधार करने के निर्देश प्रदान करता है। ऐथिक्स पर हमारे बैंक द्वारा आयोजित प्रशिक्षण का विवरण निम्न प्रकार से है:

आंतरिक प्रशिक्षण:

प्रशिक्षण	वित्तीय वर्ष 2021-22		वित्तीय वर्ष 2022-23	
	कार्यक्रमों की संख्या	प्रशिक्षितों की संख्या	कार्यक्रमों की संख्या	प्रशिक्षितों की संख्या
ऐथिक्स प्रशिक्षण, नैतिकता विषयों पर कर्मचारी संवाद, और ऐथिक्स कार्यक्रम मूल्यांकन	7	210	410	13,790

बाहरी प्रशिक्षण:

प्रशिक्षण	वित्तीय वर्ष 2021-22		वित्तीय वर्ष 2022-23	
	कार्यक्रमों की संख्या	प्रशिक्षितों की संख्या	कार्यक्रमों की संख्या	प्रशिक्षितों की संख्या
ऐथिक्स प्रशिक्षण, नैतिकता विषयों पर कर्मचारी संवाद, और ऐथिक्स कार्यक्रम मूल्यांकन	3	9	1	11