

बैंकों में क्षमता निर्माण*

आर गांधी

मैं कैफरल की इस पहल की प्रशंसा करता हूँ कि उन्होंने बैंकों में क्षमता निर्माण के बारे में गोलमेज सभा का आयोजन किया है। मेरी समझ से इस सभा का आयोजन का उद्देश्य बैंकों और गैर-बैंक संस्थाओं में क्षमता-निर्माण से संबंधित समिति (अध्यक्ष: श्री जी. गोपालकृष्ण) की सिफारिशों के प्रमुख पहलुओं पर चर्चा करना है और सिफारिशों को व्यवस्थित बनाने एवं कार्यान्वित करने के लिए रणनीति तैयार करना है। मेरा यह भी मानना है कि आज की चर्चा में इन सिफारिशों से जुड़े मुद्दों तथा उन्हें कार्यान्वित करने की चुनौतियों का प्रमुख रूप से फोकस किया जाएगा। जहां भारतीय रिजर्व बैंक एक रेगुलेटर की हैसियत से समिति की विभिन्न सिफारिशों को लागू करने के बारे में हितधारकों से परामर्श कर रहा है, वहीं इस प्रकार के आयोजन की पहल स्वागत योग्य है। आज की इस चर्चा में जो फीडबैक प्राप्त होगा वह आगे चलकर सिफारिशों को लागू करने के लिए जैसे-जैसे नीतियां तैयार की जाएंगी उनमें एक अच्छे इनपुट का कार्य करेगा।

क्षमता निर्माण

2. मैं कुछ सैद्धांतिक प्रश्न पूछकर इस चर्चा को आगे बढ़ाना चाहूंगा। 'क्षमता निर्माण' क्या है? क्षमता निर्माण एक ऐसी सतत प्रक्रिया है जिसके माध्यम से व्यक्ति, समूह, संगठन और समाज विकास की अपनी क्षमता को बढ़ा सके तथा उसे हासिल करने में आने वाली चुनौतियों का सामना कर सके। इसका उद्देश्य यह भी समझना है कि लोगों और संगठनों के समक्ष विकास के इन लक्ष्यों को प्राप्त करने में कौन सी बाधाएं हैं।

3. क्षमता निर्माण केवल प्रशिक्षण देता नहीं है, बल्कि यह उससे अधिक कुछ और भी है जिसमें निम्नलिखित बातें शामिल हैं:

- मानव संसाधन विकास: व्यक्तियों को चीजों को समझने, कौशल से लैस करने तथा सूचनाओं, ज्ञान

* श्री आर. गांधी, उपगवर्नर, द्वारा कैफरल द्वारा 18 जून 2015 को मुंबई में बैंकों में क्षमता निर्माण पर आयोजित गोलमेज सभा के अवसर पर दिया गया भाषण। सुश्री उषा जानकीरमण द्वारा दी गई सहायता के प्रति आभार प्रकट किया जाता है।

प्राप्त करने तक पहुंच बनाने की प्रक्रिया तथा प्रशिक्षण प्रदान करना जो उन्हें कारगर तरीके से निष्पादन के योग्य बनाता है।

- संगठनात्मक विकास: प्रबंधन ढांचे, प्रक्रियाओं तथा क्रियाविधियों का विस्तार न केवल संगठन के भीतर बल्कि विभिन्न संगठनों तथा क्षेत्रों (सरकारी, निजी तथा समुदाय) के साथ संबंधों का भी प्रबंधन।
- संस्थागत और विधिक ढांचे का विकास: कानूनी और विनियामकीय परिवर्तन करना ताकि संगठन, संस्थाएं और एजेंसियां सभी स्तरों पर और सभी क्षेत्रों में अपनी क्षमता को बढ़ा सकें।

4. इसकी एक व्यावहारिक परिभाषा इस प्रकार हो सकती है: क्षमता-निर्माण का आशय यह है कि व्यक्तियों और संगठनों में अभिग्रहण, मार्गदर्शन, प्रोत्साहन, प्रौद्योगिकी और/अथवा प्रशिक्षण के माध्यम से ज्ञान, प्रबंधन, कौशल तथा अन्य क्षमताओं का योजनाबद्ध एवं सतत रूप से विकास करना (अथवा वृद्धि करना)।

क्षमता-निर्माण - वित्तीय बाजार रेगुलेटर का जुनून

5. क्षमता निर्माण, वित्तीय बाजार के रेगुलेटरों का सामान्य रूप से एक जुनून है और स्पष्ट कहें तो भारतीय वित्तीय बाजार के रेगुलेटरों का जुनून है। भारतीय रिजर्व बैंक, वित्तीय बाजार के रेगुलेटरों में से सबसे पुराना है और इस जुनून के साथ बने रहने का उसका एक लंबा इतिहास है। इसने जो प्रयास किए हैं उनमें शामिल हैं, कई संगठनों की स्थापना करना तथा उनका परिचालन करना तथा ऐसी ही न जाने कितनी संस्थाओं के बनने में उत्प्रेरक की भूमिका निभाना रहा है, ऐसा उसने अपने लिए नहीं किया था, बल्कि बैंकिंग और वित्तीय क्षेत्र के लिए किया था। ये संस्थाएं इन क्षेत्रों की प्रशिक्षण, उच्च स्तरीय अकादमिक अनुसंधान, प्रौद्योगिकी, शिक्षा तथा प्रमाणन आदि की आवश्यकताओं को पूरा करती रहती हैं। 1950 के प्रारंभ से ही लेकर रिजर्व बैंक द्वारा संस्थाएं स्थापित करने/उत्प्रेरित करने की वस्तुतः एक लंबी परंपरा रही है। इन संस्थाओं में शामिल हैं: रिजर्व बैंक स्टाफ महाविद्यालय, बैंकर प्रशिक्षण महाविद्यालय (बीटीसी), कृषि बैंकिंग महाविद्यालय (सीएबी), इंदिरा गांधी विकास अनुसंधान संस्थान (आइजीआइडीआर), बैंकिंग प्रौद्योगिकी विकास और अनुसंधान संस्थान (आईडीआरबीटी), राष्ट्रीय बैंक

प्रबंध संस्थान (एनआइबीएम), भारतीय बैंकिंग और वित्त संस्थान (आइआइबीएफ), भारतीय बैंक प्रबंध संस्थान (आइआइबीएम), बैंकिंग कार्मिक चयन संस्थान (आइबीपीएस) तथा अब उन्नत वित्तीय अनुसंधान और शिक्षण केंद्र (कैफरल) की स्थापना। और हम अभी भी रुके नहीं हैं, हम अब आरबीआइ अकादमी की स्थापना करने पर कार्य कर रहे हैं।

6. अन्य वित्तीय बाजार रेगुलेटर जो बाद में अस्तित्व में आए उन्होंने भी इस भावना को आगे बढ़ाया और अपने क्षेत्रों की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए संस्थाओं की स्थापना की। उदाहरण के लिए, भारतीय प्रतिभूति और विनियम बोर्ड (सेबी) ने राष्ट्रीय प्रतिभूति प्रबंधन (एनआइएसएम) की तथा भारतीय बीमा विनियमन और विकास प्राधिकरण (इरडा) ने बीमा और जोखिम प्रबंधन संस्थान (आइआइआरएम) की स्थापना की।

7. इस प्रकार संस्थाएं स्थापित करने की प्रवृत्ति अन्य देशों के रेगुलेटरों में भी पाई जाती है, चाहे वह विकसित देश हो या विकासशील राष्ट्र या क्षेत्र। फेडरल रिजर्व बैंक, बैंक ऑफ इंग्लैंड, बंडस बैंक, बैंक डे फ्रांस, अंतरराष्ट्रीय मुद्रा कोष, विश्व बैंक तथा अन्य सभी ने क्षमता-निर्माण हेतु संस्थाएं स्थापित की हैं एवं उसकी व्यवस्था की है।

यह जुनून क्यों

8. वित्त प्राथमिक रूप से ज्ञान उन्मुख गतिविधि है। इस क्षेत्र में प्रमुख पूंजी और इनपुट जिनकी आवश्यकता होती है, उसका सारा संबंध 'सूचना और ज्ञान' से होता है। यह 'सूचना' और 'ज्ञान' अत्यधिक गतिमान होते हैं; नये अनुसंधान और नई संकल्पनाएं प्रायः जन्म लेती हैं। इस क्षेत्र में जबरदस्त बदलाव ने बड़े पैमाने पर प्रभाव डाला है; यह क्षेत्र परस्पर रूप से बहुत ज्यादा जुड़ा हुआ है; इस क्षेत्र में जो कुछ घटित होता है वह तुरंत पता चल जाता है। इसका अर्थ यह हुआ कि रेगुलेटरों को इस प्रकार की अहम 'सूचना' तथा 'ज्ञान' से अद्यतन होना चाहिए; इस क्षेत्र में होने वाली प्रगति से अवगत रहना चाहिए; और सदैव तैयार रहना चाहिए। इस सबसे ऊपर यह आवश्यक है कि इस प्रकार के प्रयास निरंतर संपूर्ण कैरियर तक जारी रहने चाहिए। यही कारण है कि इन रेगुलेटरों के पास इस प्रकार की विशिष्ट क्षमता-निर्माण संस्थाएं उनके सीधे प्रभार में हैं।

प्रमुख सिफारिशों की पृष्ठभूमि और विहगावलोकन

9. भारतीय वित्तीय क्षेत्र की एक अन्य महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि सरकार भी समान रूप से इन प्रयासों को अपना समर्थन प्रदान करती है। रेगुलेटर्स के सामने आने से पहले ही सरकार ने प्रतिभूति और बीमा क्षेत्र में कई क्षमता-निर्माण संस्थाओं की स्थापना के लिए उत्प्रेरक की भूमिका निभाई है। राष्ट्रीय ज्ञान आयोग जिसकी स्थापना 2005 में हुई थी, जो भारत के प्रधानमंत्री का उच्च स्तरीय परामर्शदात्री निकाय है, ने अनेक सिफारिशों की थीं, जिनका मकसद भारत को एक ज्ञानाश्रयी समाज में परिवर्तित करना था। इस सिफारिशों में से अनेक को कार्यान्वित किया जा रहा है।

10. इसके अलावा, वित्तीय क्षेत्र विधायी सुधार आयोग (एफएसएलआरसी) ने, जिसकी स्थापना 2011 में की गयी थी, भारतीय वित्तीय कूट (आइएफसी) को लाते हुए भारतीय वित्त की कानूनी बुनियाद में भारी परिवर्तन की सिफारिश के साथ अनेक सिफारिशें ऐसी की हैं जो बैंकों तथा गैर-बैंक संस्थाओं में क्षमता-निर्माण, प्रशिक्षण हस्तक्षेप को व्यवस्थित बनाने तथा अन्य संबंधित उपायों के बारे में हैं। जैसा कि आप जानते हैं कि इस संदर्भ में भारत में बैंकों तथा गैर-बैंक संस्थाओं में क्षमता-निर्माण से संबंधित समिति का गठन भारतीय रिजर्व बैंक द्वारा किया गया था और इस समिति के अध्यक्ष श्री गोपालकृष्ण थे।

11. मैं अपनी बात इस चीज से प्रारंभ करता हूँ कि जब रिजर्व बैंक ने यह समिति गठित की थी तब उसके दिमाग में क्या था। इसमें जोर इस बात पर था कि संपूर्ण मानव संसाधन कौशल के ढांचे को बदला जाए जो बैंकों तथा एनबीएफसी के कर्मचारियों की क्षमता बढ़ाने के लिए जरूरी है जिससे प्रत्येक संस्था को सहायता मिलेगी और इसका फायदा पूरी वित्तीय प्रणाली को पहुंचेगा। इसमें मुद्दा है कि हस्तक्षेप किस स्तर पर किया जाए जो उनके कौशल को बढ़ाने के लिए उपयुक्त हो, प्रवेश स्तर कि विशेषज्ञता, प्रशिक्षण संबंधी आवश्यकताएं जो प्रारंभ में भी हों और सतत आधार पर हों, कुछ खास क्षेत्रों के लिए अपेक्षित कौशल तथा अर्हताएं, तथा अपेक्षित अर्हताओं के प्रमाणन के निर्धारण का पता लगाना तथा तौर-तरीका। संक्षेप में समिति की सबसे महत्वपूर्ण बात यह थी

कि वित्तीय क्षेत्र की भूमिका और उसे किस प्रकार की सेवा प्रदान करनी है, को ध्यान में रखते हुए क्षमता-निर्माण की आवश्यकता का निर्धारण किया जाए।

12. समिति की प्रमुख सिफारिशें इन क्षेत्रों के संबंध में थीं - मानव संसाधन प्रबंधन प्रथाएं, प्रशिक्षण के तौर-तरीके तथा नवोन्मेष, सिस्टमगत संस्थाएं तथा प्रक्रियाएं, अनिवार्य प्रमाणन अपेक्षा का पता लगाना तथा बैंकों के बोर्डों में क्षमता संबंधी अपेक्षा को तीव्रतर बनाना। मैं इन पहलुओं पर थोड़ा विस्तार से बात करना चाहूंगा।

मानव संसाधन प्रबंधन प्रथाएं

13. बैंकों के लिए मानव संसाधन प्रबंध अत्यंत महत्वपूर्ण कार्य है, जिसमें समग्र क्षेत्र शामिल होते हैं जैसे भर्ती, भूमिका-निर्धारण, प्रशिक्षण, कौशल सेट की पहचान, एचआर डाटाबेस का निर्माण, तथा निष्पादन मूल्यांकन। इस कार्य को सामान्य परिचालन कार्य मानने के बजाय अत्यधिक महत्व दिया जाना चाहिए क्योंकि ये विशिष्ट क्षेत्र हैं। मानव संसाधन ऐसा क्षेत्र है जिसमें आने वाले वर्षों में भारी परिवर्तन होगा और यह ध्यान रखना होगा कि जिन बैंकों के पास स्पष्ट मानव संसाधन नीतियां होंगी तथा कर्मचारियों से काम लेने तथा विकास की जागरूकता होगी वे भविष्य में जटिल बाजार की स्थितियों में भी प्रतिस्पर्धा करने में काफी आगे रहेंगे।

14. पूरे विश्व में मानव संसाधन के कार्यों में पिछले कई वर्षों से अनेक प्रगति हुई है। नई चीजे पैदा हुई हैं, खासतौर से उनकी प्रशासनिक शुरुवात से लेकर रणनीति उन्मुख कार्यों तक में नई प्रगति हुई है जिसे आज देखा जा सकता है। लेकिन, यह सत्य है कि भारत में आज भी बहुत से बैंकों में मानव संसाधन का कार्य सबसे अधिक संपूरक कार्य माना जाता है, फिर भी जिसे बैंकिंग तंत्र में उचित महत्व नहीं दिया जाता है। इस बात कि आवश्यकता है कि इसके प्रति मानसिकता में बदलाव लाया जाए और इस तथ्य को अहमियत देनी होगी जो आपकी दक्षता को आगे बढ़ाता है, तथा आपके तुलनपत्र की शीर्ष एवं निचली मदों को भी मजबूत बनाता है, जिसके लिए आपको कौशलपूर्ण संसाधनों की जरूरत होती है। इस प्रकार के कौशल-संसाधन का आधार तब तक नहीं

संभव है जबतक आपके पास समस्त मानव संसाधन प्रबंधन के लिए एक सुविचारित दृष्टिकोण न हो।

15. मानव संसाधन, कार्पोरेट कार्यनीति का महत्वपूर्ण हिस्सा होता है और वह बैंक के कार्यनिष्पादन से भी अनिवार्य रूप से जुड़ा होता है। मुझे खुशी है कि समिति की रिपोर्ट में इस बात पर जोर दिया गया है जिसमें मानव संसाधन आयोजना को कार्यनीति आयोजना के साथ समरूप बनाने के बारे में उल्लेख किया गया है ताकि बैंकों तथा गैर-बैंकों के रणनीतिक-लक्ष्यों को प्राप्त किया जा सके। जैसे-जैसे पूरे दिन आप इन विषयों पर चर्चा करेंगे, मुझे उम्मीद है कि इन पहलुओं में और भी स्पष्टता पैदा होगी।

प्रशिक्षण के तरीके और हस्तक्षेप

16. रिपोर्ट में कौशल विकास की प्रक्रिया पर अत्यधिक जोर दिया गया है, खासतौर से प्रशिक्षण की आवश्यकता और प्रशिक्षण के तौर तरीकों के बारे में। जैसाकि आप जानते हैं कि प्रशिक्षण के माध्यम से कर्मचारियों में वह क्षमता विकसित की जाती है जिससे वे अपेक्षित परिणाम हासिल कर सकें। प्रशिक्षण के माध्यम से व्यक्ति सुव्यवस्थित तरीके से सीखता है न कि इधर-उधर से। बैंकों और एनबीएफसी को चाहिए कि वे एक ऐसी संस्कृति विकसित करें कि सीखने की प्रक्रिया सतत रूप से चलती रहे।

17. जिस तेजी से परिदृश्य बदल रहा है, उसमें हासिल किए गए कौशल तथा अर्हताएं, यदि उन्हें अद्यतन नहीं बनाया जाता है तो वे पुरानी पड़ जाएंगी। यहां यह बताना जरूरी नहीं है कि पहल कर्मचारियों द्वारा भी की जानी चाहिए ताकि वे होने वाली प्रगति से स्वयं को अवगत रख सकें, वहीं संगठन का भी यह कर्तव्य है कि वह समय-समय पर न्यूनतम प्रशिक्षण सहायता प्रदान करते हुए अपने कर्मचारियों को लैस रखें। इससे न केवल उनके दैनिक कार्यों की एकरसता टूटेगी, उनके ज्ञान का क्षितिज और स्तर विस्तृत होगा, बल्कि इससे कर्मचारी की मनोवृत्ति और आचरण में भी बदलाव आएगा, जिससे संगठन के निष्पादन में योगदान होगा।

18. किए गए अध्ययनों से पता चलता है कि प्रशिक्षण और कारगर कार्यक्रमों का कर्मचारी के कार्यनिष्पादन में सकारात्मक प्रभाव पड़ता है। इसे ध्यान में रखते हुए समिति की रिपोर्ट में

एक दिलचस्प सुझाव यह है कि एक ऐसी प्रणाली प्रारम्भ की जाए जिसके अंतर्गत कर्मचारियों को अगले ग्रेड में तरक्की पाने के लिए एक प्रमाणन कार्यक्रम को उत्तीर्ण करने की अनिवार्यता हो। इस संदर्भ में आईआईबीएफ़, आईबीपीएस, एनआईएसएम तथा कैफरल अत्यधिक महत्वपूर्ण भूमिका अदा कर सकते हैं।

19. एक अन्य दिलचस्प सुझाव यह है कि प्रशिक्षण कार्यक्रमों को प्रमाणन से जोड़ दिया जाए जिससे प्रशिक्षण की क्षमता बढ़ेगी तथा गुणवत्ता सुनिश्चित होगी। इससे यह भी पुख्ता होगा कि प्रशिक्षण कार्यक्रमों को प्रशिक्षार्थियों द्वारा गंभीरता से लिया जाता है।

सम्पूर्ण-प्रणाली के लिए उपाय

20. अगली बात ऐसे उपाय से संबंधित है जिसे सम्पूर्ण सिस्टम के लिए उठाया जाना जरूरी है ताकि क्षमता-निर्माण की प्रक्रिया को आगे बढ़ाया जा सके। समिति ने इस बात को स्वीकार किया है कि इस संबंध में किसी एक संस्था के हित को ध्यान में रखकर नहीं बल्कि सम्पूर्ण प्रणाली में बड़े पैमाने पर अनेक उपायों पर विचार करने की आवश्यकता है जिससे क्षमता-निर्माण प्रक्रिया को बल मिले और उसे आगे बढ़ाया जाए। इन उपायों की सफलता सभी संबंधित हितधारकों के परस्पर समन्वय और सहयोग पर निर्भर करेगी। समिति ने कई पहलुओं की रूपरेखा प्रस्तुत की है जिसे ध्यान में लिया जाना होगा, साथ ही मान्यता प्राप्त एजेंसी का सृजन, बैंकिंग अभिवृत्ति परीक्षा, बैंकिंग क्षेत्र के लिए नेतृत्व विकास हेतु उत्कृष्ट केंद्र का निर्माण, बैंकिंग क्षेत्र में डाटा-निर्माण तथा कौशल संबंधी अनुसंधान को तीव्र बनाना और अकादमी-उद्योग की परस्पर संबद्धता को बेहतर बनाना आदि।

21. एक अत्यंत महत्वपूर्ण सुझाव एक मान्यताप्राप्त एजेंसी की स्थापना का है जो बैंकिंग क्षेत्र के लिए स्वतंत्र रूप से गुणवत्ता सुनिश्चित करने वाली निकाय होगी जो बैंकिंग उद्योग में मान्य शिक्षण संबंधी पहल के लिए जिम्मेदार होगी। रिपोर्ट के अनुसार, मान्यता प्राप्त एजेंसी का मुख्य फोकस उद्योग में मान्यताप्राप्त प्रशिक्षण संस्थान का निर्माण करना होगा। इस सिफारिश को लागू करने के लिए इस प्रकार की मान्यता हेतु तौर-तरीके बनाने होंगे। मैं समझता हूँ कि यह भी एक प्रकार का मुद्दा है जिस पर आज चर्चा की जाएगी।

22. इस संबंध में कुछ अन्य कार्रवाई भी करनी होगी। इसके लिए सबसे महत्वपूर्ण है हितधारकों- बैंकों, प्रमुख प्रशिक्षण संस्थानों,

बैंकर्स एसोसिएशनों और सरकारी क्षेत्र के बैंकों के मामले में स्वयं सरकार से चर्चा करनी होगी।

शीर्ष प्रबंधन तथा बैंकों के बोर्ड के सदस्यों में क्षमता-निर्माण

23. सरकारी क्षेत्र के बैंकों में पिछले कुछ वर्षों में शीर्ष स्तर पर युवा अधिकारियों की संख्या बढ़ती जा रही है। उनमें से कुछेक ने थोड़े ही समय में ऊंचा पद हासिल कर लिया है। जहां विभिन्न मुद्दों को लेकर यह बात एक नया मोड़ दे सकती है, वहीं यह भी सत्य है कि शीर्ष स्तर पर नेतृत्व के रणनीति विषयक महत्व को देखते हुए शीर्ष प्रबंधन की प्रशिक्षण संबंधी आवश्यकताओं को भी समझना जरूरी होगा और उसे पूरा करना होगा। समिति ने बैंकों के सीएमडी/सीईओ के लिए मेंटरिंग कार्यक्रम की सिफारिश की है। मेरा मानना है कि कैफरल ने इस क्षेत्र में पहले से ही स्वयं को तैयार कर रखा है।

24. हम सभी इस चिंता से अवगत हैं कि किस प्रकार से पूरे विश्व में बैंकों की कॉर्पोरेट गवर्नेंस की कमजोरी ने वित्तीय संकट पैदा होने में मदद की। बैंकों के बोर्डों की योग्यता पर संदेह किया गया कि वे अपनी संस्था को पर्याप्त रूप से मार्गदर्शन दें और उनकी निगरानी रखें। बोर्ड निदेशकों की भूमिका के बारे में प्रश्न किए जाते रहे हैं, तथा संकट से जो सबक हासिल हुआ है इसे देखते हुए गैर-कार्यपालक निदेशकों में अपेक्षित कौशल-सेट को प्रायः नदारद पाया गया है। बैंक के बोर्डों की रेगुलेटर, शेयरधारकों तथा विभिन्न हितधारकों द्वारा निरंतर संवीक्षा की जा रही है। कहना गलत न होगा कि निदेशकों के पास पर्याप्त कौशल-सेट होना चाहिए और उन्हें वित्तीय क्षेत्र में होने वाली प्रगति से अवगत रहना चाहिए ताकि वे बैंकों का मार्गदर्शन कर सकें तथा उन्हें सही दिशा में ले जा सकें।

25. हमारे देश में, बैंककारी विनियमन अधिनियम, 1949 के अनुसार किसी बैंकिंग कंपनी के निदेशक मण्डल के कुल सदस्यों में से कम से कम इक्यावन प्रतिशत सदस्य ऐसे होने चाहिए जिन्हें लेखांकन, कृषि और ग्रामीण अर्थव्यवस्था, बैंकिंग, सहकारिता, अर्थशास्त्र, वित्त, विधि, लघु उद्योग का विशेष ज्ञान या व्यावहारिक अनुभव होना चाहिए अथवा किसी अन्य विशेष क्षेत्र का ज्ञान और व्यावहारिक अनुभव हो जो रिजर्व बैंक की दृष्टि से बैंकिंग कंपनी

के लिए उपयोगी हो। इस प्रकार से किसी निदेशक के नामांकन के लिए कोई खास शैक्षिक अहर्ता की अपेक्षा नहीं है।

26. दिलचस्प बात यह है कि समिति ने इस बात पर विस्तार से चर्चा की है कि बैंकों के बोर्डों में निदेशक के रूप में नियुक्ति से पहले उन व्यक्तियों के लिए अनिवार्य प्रमाणन प्रक्रिया होनी चाहिए। जहां समिति ने यह सिफारिश की है कि भले ही इस प्रकार के प्रमाणन के बारे में तुरंत विचार न किया जाये, किन्तु उसने शीर्ष निर्णय लेने वाले निकाय- बैंकों के बोर्ड के ज्ञान और कौशल विकास पर खुली बहस छेड़ दी है। यह सिफारिश की गई है कि बैंक के बोर्डों के सदस्यों के लिए औपचारिक और सुव्यवस्थित प्रवेश प्रक्रिया एवं बाद में नियमित प्रशिक्षण हस्तक्षेप की व्यवस्था होनी चाहिए। ये कुछ ऐसी सिफारिशें हैं जिन्हें मेरे विचार से तुरंत लागू किया जाना चाहिए।

अभिप्रमाणन

27. सिफारिशों के बारे में विस्तार से चर्चा करने के बाद मैं अभिप्रमाणन के खास मुद्दे पर थोड़ा और विस्तार से बात करना चाहूँगा। अलग से अभिप्रमाणन की आवश्यकता क्यों है? क्या अकादमी प्रमाणपत्र, विश्वविद्यालय की डिग्रियाँ, डिप्लोमा और प्रमाणपत्र पर्याप्त नहीं हैं? इन प्रश्नों का उठना स्वाभाविक है। इसका उत्तर यह है कि बैंकिंग और वित्त के अनेक कार्यक्षेत्र के लिए निरंतर विशिष्ट ज्ञान की जरूरत है। अकादमी क्षेत्र से भिन्न यहाँ एक प्रैक्टिशनर अर्थात् व्यावहारिक रूप से कार्य करने वाले व्यक्ति अधिक उपयुक्त हैं। भारत विकास की ओर अग्रसर है, विकास में स्थिरता बनी हुई है, इसलिए हमें एक स्थिर एवं न्यून ब्याज दर का माहौल बनाए रखना है। इससे पूंजी बाजार कहीं ज्यादा तेजी से विस्तृत रूप से विकसित होगा। निवेशकों की मांग के अनुसार जो वित्तीय लिखत या सेवाएं चाहिए तथा वित्तीय संस्थाओं द्वारा उनके उपयोगकर्ताओं को प्रदान की जा रही इन सेवाओं की संख्या ज्यादा बढ़ेगी और साथ ही उनकी जटिलताएं भी बढ़ेंगी। विशेष क्षेत्र में जटिल प्रकार की विशेषज्ञता होना इस समय की बढ़ती हुई जरूरत है। अपूर्ण एवं पार्श्व भर्ती से यह समस्या और भी बढ़ने वाली है। ज्ञानाश्रयी आश्वासन की अनिवार्यता बढ़ेगी। ग्राहकों का

अधिकार और वित्तीय संस्थाओं की देयताओं तथा सुबूत का बोझ सब कुछ मिलाकर वित्तीय संस्थाओं के कंधों पर आ जाएगा। कानूनी और रेगुलेटरी अनुपालन के लिए विशेष प्रतिभा और कौशल की जरूरत होगी। यदि बैंक और वित्तीय संस्थाएं इन चुनौतियों का सामना करना चाहते हैं तो उन्हें यह आश्चस्त होने की आवश्यकता है कि उनके परिचालन कार्यों में लगे हुए अधिकारी विधिवत रूप से वैसी अहर्ता रखते हैं जो संबंधित जिम्मेदारियों को उठा सकें और इस संबंध में प्रमाणन से ही यह आश्वासन प्राप्त हो सकेगा।

सिफारिशों का कार्यान्वयन

28. जहां तक समिति की सिफारिशों को लागू करने का संबंध है, इसमें अन्य मुद्दों के साथ-साथ कुछ मुद्दे जैसे- विशेषज्ञता, प्रवेश स्तर पर अहर्ता, कार्य-भूमिका तथा सक्षमता के आधार पर विशेष भर्ती, स्वतंत्र गुणवत्ता आश्वासन निकाय के रूप में मान्यता प्राप्त एजेंसी की स्थापना, प्रवेश स्तर पर राष्ट्रीय ऑनलाइन अभिवृत्ति (एप्टीट्यूड) परीक्षा तथा एक बड़ी राशि (जिसे देने के लिए भारत सरकार को विचार करना होगा) के साथ वित्तीय क्षेत्र विकास निधि के नाम से विशिष्ट रूप से निधि प्रदान करने की व्यवस्था करना ताकि क्षमता- निर्माण की विभिन्न पहल को संबल प्रदान किया जा सके, इससे सरकारी क्षेत्र के बैंकों की मानव संसाधन नीतियों पर अत्यधिक प्रभाव पड़ेगा। इसे ध्यान में रखते हुए हम वित्त मंत्रालय, भारत सरकार और भारतीय बैंक संघ से परामर्श करके सिफारिशों को क्रियान्वित करने की प्रक्रिया में हैं।

29. जहां परामर्श प्रक्रियाधीन है वहीं इस बात का फीडबैक रहा है कि रिपोर्ट के प्रस्तावों में मोटे तौर पर ऐसे दिशानिर्देशों को शामिल किया जाए जो बैंकों के लिए सिफारिश हों न कि अनिवार्य। जहाँ अनेक सिफारिशें इस प्रकार की होंगी वहीं अभिप्रमाणन और मान्यता की अपेक्षा को अनिवार्य किया जा सकता है। चूंकि हम इन प्रस्तावों की अपेक्षा के कार्यान्वयन के लिए अपनी नीतियों को अंतिम रूप दे रहे हैं, यदि इस गोलमेज की चर्चा और सुझाव से कार्यान्वयन का एक उपयोगी खाका तैयार किया जा सकता है तो रिजर्व बैंक के लिए यह स्वागतयोग्य फीडबैक होगा।

निष्कर्ष

30. देश के आर्थिक विकास में बैंकिंग क्षेत्र की महत्वपूर्ण भूमिका है और हमारे बैंकिंग उद्योग को यह सुनिश्चित करना होगा कि सेवाएँ प्रदान करने की इसकी क्षमता लगातार बढ़ती रहे और इस क्षेत्र में होने वाली प्रगति के अनुरूप रहे। बैंकों को क्षमता-निर्माण के लिए

सावधानीपूर्वक एवं सुव्यवस्थित प्रयास करने होंगे, जिसके लिए उन्हें रिपोर्ट की विभिन्न सिफारिशों को लागू करना होगा। मुझे उम्मीद है कि इस गोलमेज चर्चा से कार्रवाई के लिए एक खास खाका अवश्य तैयार होगा और जो इन मुद्दों को और भी स्पष्टता प्रदान करेगा।

31. ध्यान से सुनने के लिए आप सभी का धन्यवाद।