



ولادت امام موسی کاظم (ع) را
تبریک می‌گوییم.

در ششمین دوره فرآیند جایزه تعالی منابع انسانی

بانک مسکن لوح و تقدیر نامه سه ستاره دریافت کرد

بانک مسکن به‌عنوان اولین بانک دولتی، توانست «لوح و تقدیر نامه سه ستاره» را در حوزه منابع انسانی دریافت کند

صفحه ۲



با حضور مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره

**سومین یادواره
شهدای بانک مسکن
برگزار شد**

صفحه ۳

در مجمع ارزیابی عملکرد ادارات با حضور هیأت مدیره بانک
طرح‌های عملیاتی ادارات مرکزی
مورد سنجش قرار گرفت

۵



مدیر امور استان‌ها و بازاریابی:

شعبه محور بودن از راهبردهای بانک است

۲



مدیر شعب لرستان:

ارزیابی عملکرد فرصت مناسبی
برای طرح مشکلات با مدیران ارشد است

۶



مانده سپرده‌های مدیریت فارس
از ۲۳ هزار میلیارد ریال گذشت

۵



پیشنهادهای همکاران در خصوص انتظارات مدیرعامل از سازمان

بند ۱- تأکید بر تمرکز فعالیت اصلی بانک در حوزه مسکن به عنوان بانک تخصصی بانک مسکن

۱۰- استفاده از عقد مرابحه در پرداخت تسهیلات برای تکمیل و قابل بهره‌برداری کردن مسکن؛

۱۱- ترغیب دفاتر اسناد رسمی و بنگاه‌های معاملاتی برای استفاده از POSهای بانک مسکن؛

۱۲- ایجاد درگاه‌های اینترنتی برای ارائه خدمات بانکی به اصناف و وزارتخانه‌های مرتبط با مسکن؛

۱۳- با توجه به دولتی بودن بانک و بالتبع متأثر بودن سیاست‌های بانک از سیاست‌های کلان دولت در بخش مسکن و گاه‌تغییر برنامه‌های بانک و همسو شدن با سیاست‌های دولت، برنامه‌ریزان ملزم به ارائه برنامه منعطف باشند.

۱۴- پرداخت تسهیلات خرید دین و IC ریالی در بخش‌های بازرگانی مرتبط با صنعت مسکن

۱۵- برگزاری همایش سالانه برای انبوه‌سازان معتبر در هر استان برای معرفی تخصصی خدمات بانک؛

۱۶- ارائه خدمات و تسهیلات بانک با نرخ کمتر به انبوه‌سازی که دارای مانده رسوب خود نزد بانک هستند.

۱۷- تهیه و تدوین دستورالعمل تسهیلات سرمایه در گردش برای پرداخت تسهیلات در بخش مسکن به غیر از مشارکت مدنی ساخت مسکن؛

۱۸- تسهیل در قوانین حقوقی مربوطه برای شرکت در تضمین برگشت منابع از جمله استفاده از قرارداد اجاره به شرط تملیک و پرداخت تسهیلات خرید؛

۱۹- فراهم کردن زمینه تمرکز منابع و فعالیت‌های وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی وابسته به آن‌ها که در ارتباط با حوزه مسکن فعالیت دارند نزد بانک مسکن؛

۲۰- ارائه آموزش‌های تخصصی به کارکنان در خصوص فعالیت‌ها و حرفه‌ها و زیر شاخه‌های مرتبط با بخش مسکن به منظور کسب آمادگی لازم برای فعالیت در این حوزه.

در ششمین دوره فرآیند جایزه تعالی منابع انسانی

بانک مسکن لوح و تقدیر نامه سه ستاره دریافت کرد

بانک مسکن در ششمین دوره فرآیند جایزه تعالی منابع انسانی لوح و تقدیر نامه سه ستاره دریافت کرد.

به گزارش اداره کل روابط عمومی، بانک مسکن به‌عنوان اولین بانک دولتی، توانست «لوح و تقدیر نامه سه ستاره» را در حوزه منابع انسانی دریافت کند.

همچنین، بانک مسکن به‌عنوان اولین بانک دولتی در ششمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی حضور یافت و با هماهنگی انجمن مدیریت منابع انسانی و تشکیل کارگروهی متشکل از کارشناسان اداره کل امور کارکنان، نسبت به تهیه و تدوین اظهارنامه تعالی منابع انسانی اقدام کرد. علاوه بر این، فرآیند ارزیابی توسط ارزیابان انجمن در ستاد ادارات مرکزی با حضور مدیرعامل و اعضای هیأت مدیره و برخی از مدیران ارشد بانک انجام شد.



مدیر امور استان‌ها و بازاریابی:

شعبه‌محور بودن از راهبردهای بانک است

مسائل خود، اعم از مصارف و منابع پاسخگو بودند، سایر قسمت‌ها اعم از مدیران امور، ادارات، مدیریت‌ها و نیز در برابر بانک پاسخگو بوده و عملکردشان مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت. آقاملایی، از تلاش تمام کارکنان استان که در ارتقای درجه مدیریت استان نقش داشتند تشکر و قدردانی کرد. آقاملایی با اشاره به عملکرد مدیریت شعب استان گفت: از نظر کل منابع، مدیریت در سال ۱۳۹۱ مقام نهم کشوری را داشته که با تلاش کارکنان، این جایگاه در سال ۱۳۹۲ به رتبه سوم ارتقا پیدا کرد و امسال نیز استان در جذب منابع حائز رتبه اول شد.

وی جایگاه مدیریت آذربایجان شرقی را در تعداد واحدهای فروش اقساطی شده مسکن مهر رتبه سوم اعلام کرد و تلاش کارکنان در وصول مطالبات معوق طرح مسکن مهر را خواستار شد. وی کارکنان را به کارگروهی در شعب، جانشین‌پروری، بهداشت اعتباری و اعتبارسنجی مشتریان، نظارت به حسن اجرای ابلاغیه‌های بازرسی، ارتقای نقش معاونان در شعب و تفویض اختیار و نظارت بر عملکرد آن‌ها توسط رؤسای شعب توصیه کرد. همچنین، محمدحسین جوادیان مدیر شعب استان، وجود جو صمیمی بین کارکنان را یکی از دلایل موفقیت مدیریت در ۱۵ ماه گذشته اعلام کرد و ارتقای درجه مدیریت شعب استان و درجه پنج شعبه از شعب این استان را حاصل تلاش تمام کارکنان و فضای صمیمی موجود دانست.



تغییر نگرش در سیاست‌های بانک ضروری است و شعبه‌محور بودن یکی از موارد راهبردی در بانک به‌شمار می‌رود.

به گزارش روابط عمومی مدیریت آذربایجان شرقی، جعفر آقاملایی مدیر امور استان‌ها و بازاریابی با بیان این مطلب در گردهمایی رؤسای شعب که با حضور مسوولان مدیریت و رؤسای شعب استان برگزار شد، گفت: مدیرعامل بانک بر این اصل که شعب از ارکان مهم بانک محسوب می‌شوند، تأکید دارد. وی افزود: یکی دیگر از سیاست‌های جدید در حال شکل‌گیری در بانک این است که همه قسمت‌ها در مقابل بانک باید پاسخگو باشند. بنابراین علاوه بر شعب که قبلاً در قبال

تقدیر از شعب برتر مدیریت کرمان

به‌دلیل کسب رتبه اول تا سوم در صدور ضمانت‌نامه قردادانی شد. همچنین از شعب ۲۴ آذر، شریعتی، خواجه و گنجعلی‌خان کرمان در بخش وصول مطالبات و شعب مرکزی و شهید صدوقی کرمان و مرکزی سیرجان در بخش بانکداری الکترونیک و از شعب گلپاف، قدس، شهید باهنر و ابوذر کرمان، عنبرآباد و نماشیر در بخش فعالیت مطلوب دستگاه‌های خوپرداز تقدیر شد.



طرح‌های مسکن مهر و روستایی را خواستار شد. در پایان نیز از شعب شهید صدوقی، بحرالعوم، ابوذر، شهید باهنر، خواجه و ۲۴ آذر کرمان، کوهبنان، منوجان، انار، بردسیر و محیاشهر سیرجان در بخش جذب منابع و از شعب شهید صدوقی، مرکزی و آزادی کرمان

با تلاش کارکنان، مدیریت شعب کرمان موفق شد در پایان شش ماهه نخست سال جاری رتبه دوم جذب منابع را در بین بانک‌های دولتی و نیمه‌دولتی استان کسب کند.

به گزارش روابط عمومی مدیریت کرمان، علی‌اصغر نادری مدیر شعب استان با تأکید بر جذب منابع ارزان‌قیمت گفت: سید قیمتی منابع با تسهیلات باید حداقل ۳ درصد تفاوت داشته یعنی پرداخت تسهیلات با صرفه اقتصادی و با بازدهی مناسب همراه باشد. در ادامه همایش اکبر محمدی معاون اجرایی مدیریت نیز برگزاری به موقع جلسات بخشنامه‌خوانی، توجه ویژه به امر آموزش، رعایت آراستگی شعب، وصول مطالبات و فروش اقساطی

با حضور مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره

سومین یادواره شهدای بانک مسکن برگزار شد

مستضعفان به بانک اعلام کرده است، اظهار داشت: تدابیر و اولویت‌های این اهداف، مقابله با جنگ اقتصادی دشمن و ترویج ارکان اقتصاد مقاومتی است و در این خصوص از بسیج انتظار می‌رود نقش خود را که شامل نقش‌های فرهنگی، اجتماعی و پیشرانی در پیاده‌سازی اقتصاد مقاومتی است پررنگ ببیند و در فرصت باقیمانده تا پایان سال و همچنین در تدوین برنامه‌های آتی بسیج، بانک با انجام اقدامات اصلی در پیشبرد امور مرتبط به سیاست اقتصاد مقاومتی پیشرو باشد.

بت‌شکن درخصوص انتظار هیأت مدیره بانک از بسیج گفت: با اراده‌ای که در بسیج وجود دارد باید تلاش کنید تا رویکرد جهادی و منشا اثر بودن را در ذیل اهداف بانک و اقتصاد مقاومتی متجلی نمایید.

همچنین در این نشست

حبیب‌آباد... ابوالفضل، فرمانده حوزه مقاومت بسیج شهدای بانک مسکن با ارائه گزارشی از فعالیت‌های بسیج در بانک، گفت: فعالیت‌های بسیج ادارات براساس سیاست‌های کلی نظام، کار فرهنگی همسو با فعالیت‌های آن سازمان است و ما نیز در بانک مسکن فعالیت‌هایی را در این زمینه داشته‌ایم.

وی با اشاره به برگزاری مراسم به مناسبت سالگرد ارتحال امام خمینی (ره) و همچنین اردوهای راهیان نور، گفت: در این مراسم مطالب مختلفی درخصوص اقتصاد مقاومتی و نقش آن در بانک عنوان شد.

گفتنی است، در این مراسم با اهدای هدایایی از خانواده شهدا و همچنین بسیجیان بازنشسته بانک و بسیجیان نمونه تجلیل شد. براین اساس، در هفته بسیج، کوهپیمایی خانوادگی به منطقه جنگل کارا با حضور ۷۰ نفر از کارکنان بسیجی برگزار شد.

همچنین مسابقات دارت ویژه همکاران خانم برگزار شد و همزمان تست فشار خون و قند خون از آنان صورت گرفت. برگزاری نمایشگاه کتاب با تخفیف از دیگر برنامه‌های حوزه مقاومت بسیج شهدای بانک در هفته بسیج بوده است.



تمام‌عیار در برابر این ملت صف‌آرایی کرده است به شکست و عقب‌نشینی وامی دارد.

وی ادامه داد: در چنین وضعیتی، ایران اسلامی خواهد توانست در جهانی که مخاطرات و بی‌اطمینانی‌های ناشی از تحولات خارج از اختیار مانند بحران‌های اقتصادی، سیاسی و مالی در آن رو به افزایش است با حفظ دستاوردهای کشور در زمینه‌های مختلف و تداوم آرمان‌ها، اصول قانون اساسی و سند چشم‌انداز بیست ساله، اقتصاد متکی به دانش و فناوری، عدالت بنیان، درون‌زا و برون‌گرا، پویا و پیشرو را محقق سازد و الگوی الهام‌بخش از نظام اقتصادی اسلامی را عینیت بخشد.

وی در این زمینه افزود: انتظار این است که بسیجیان در این موضوع با توجه به مضامین این فراز نقش‌آفرینی کنند و این امر در محیط‌های اقتصادی مانند بانک‌ها بیشتر مورد توجه است. باید تفکر، روحیه و فرهنگ بسیجی در همه کسانی که می‌خواهند اقتصاد مقاومتی را اجرا کنند وجود داشته باشد.

مدیر عامل بانک با اشاره به اهداف سال ۹۳ که سازمان بسیج

سومین یادواره شهدای بانک مسکن با حضور مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره و جمعی از مدیران و کارکنان بانک برگزار شد.

به گزارش خبرنگار ما، در این مراسم دکتر محمدحاشم بت‌شکن مدیر عامل بانک، ضمن تبریک هفته بسیج به بسیجیان و همچنین ابراز خوشحالی از حضور خانواده شهدای بانک و همچنین بسیجیان بازنشسته گفت: باید از این فضای ایجاد شده به نحو مطلوب استفاده کنیم.

دکتر بت‌شکن با اشاره به نقش‌های مختلف بسیج در ۴ دوره شکل‌گیری آن گفت: سال‌های ۵۸ تا ۶۰ دوره طفولیت و ولادت بسیج با هدف آمادگی عمومی مردم در برابر خطرات احتمالی و سال‌های ۶۱ تا ۶۷ دوره جنگ و کارکرد مثبت و فرهنگ‌ساز بسیج به ویژه در جبهه‌های جنوب با همکاری سپاه بود.

وی افزود: سال‌های ۶۷ تا ۷۰ دوره تحول‌ساختاری برای تبدیل بسیج مستضعفان به نیروی مقاومت و بازنگری در فعالیت‌ها و نواندیشی بسیج در ادارات مختلف و سال‌های ۷۱ تا ۸۰ نیز بیشتر کارکرد بسیج در محور سازندگی بود.

مدیر عامل بانک سه محور اصلی فعالیت بسیج را مدیریت سازمان و قرارگاه‌های بسیج و سپاه در پروژه‌های عظیم عمرانی کشور، تأسیس بنیاد تعاون سپاه با شرکت‌های مختلف عمرانی و سازندگی و ارائه خدمات رفاهی و همچنین اشتغال‌زایی و به‌کارگیری آحاد بسیجیان در فعالیت‌های بزرگ عمرانی در کشور عنوان کرد و گفت: این امر جزو دستاوردهای مطلوب عملکرد بسیج است و باید در این دوران نیز سازندگی را ادامه دهد و پررنگ کند.

وی با تأکید بر اهمیت نقش فرهنگ‌سازی بسیج ادامه داد: نقش فرهنگی بسیج بسترساز است ولی کافی نیست و باید خمیرمایه بسیجی بودن در افراد وجود داشته باشد.

دکتر بت‌شکن در ادامه سخنان خود با اشاره به فرازهایی از صحبت‌های مقام معظم رهبری در ابلاغ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی گفت: ایران اسلامی با استعداد‌های سرشار معنوی و مادی، ذخایر و منابع غنی و متنوع و زیرساخت‌های گسترده و نیروی متعهد و کارآمد و دارای عزم راسخ برای پیشرفت، اگر از الگوی اقتصادی بومی و منطقه‌ای برآمده از فرهنگ انقلابی و اسلامی که همان اقتصاد مقاومتی است پیروی کند علاوه بر اینکه بر همه مشکلات اقتصادی فایز می‌آید، دشمن را که با یک جنگ اقتصادی



آزمایش فشار و قند خون



نمایشگاه کتاب



مسابقات دارت



کوه‌نوردی خانوادگی در منطقه اوین درکه (جنگل کارا)

برگزاری هفتمین هم‌اندیشی مدیران گروه سرمایه‌گذاری مسکن



در مدیریت فارس برگزار شد سومین میزگرد تخصصی جذب منابع

سومین میزگرد تخصصی با موضوع بازاریابی مستمر خدمات بانکی و به‌منظور جذب منابع با تأکید بر سپرده سرمایه‌گذاری ممتاز در مدیریت فارس برگزار شد.

به‌گزارش روابط عمومی مدیریت فارس، در این میزگرد که با حضور مسوولان و کارکنان مدیریت برگزار شد، علمداری مدیر شعب فارس، هدف مدیریت از برگزاری این میزگرد تخصصی را جذب حداکثری منابع به‌وسیله ابزارهای بی‌رقیب بانک مسکن از جمله سپرده ممتاز را عنوان کرد. وی گفت: سپرده ممتاز در شرایط رقابتی کنونی به تهنایی جذاب و متنوع است و می‌تواند پاسخگوی نیازهای اکثر مشتریان باشد.

قدرتانی مدیرکل ورزش و جوانان استان کرمان از حضور کارکنان بانک مسکن در جشنواره فرهنگی ورزشی

مدیرکل ورزش و جوانان استان کرمان با حضور در این مدیریت از حضور منسجم کارکنان بانک مسکن در جشنواره فرهنگی و ورزشی شهید باهنر قدردانی کرد. به‌گزارش روابط عمومی مدیریت کرمان، محمود محمودی‌نیا ضمن دیدار با علی‌اصغر نادری مدیر شعب استان بر گسترش و توسعه ورزش در بین کارکنان به‌ویژه ورزش همگانی تأکید کرد و اظهار داشت: با توسعه و رونق ورزش علاوه بر ایجاد شور و نشاط میان کارکنان، میزان بهره‌وری و بازدهی آنان نیز بیشتر می‌شود.

نادری مدیر شعب استان نیز در این دیدار ورزش را عامل مؤثری در ایجاد شور و نشاط در بین کارکنان عنوان کرد و افزود: کارکنانی که اوقات فراغت خود را با ورزش پر می‌کنند از نظر روحی و روانی با نشاط‌تر از سایر کارکنان هستند و در خدمت‌رسانی به ارباب‌رجوع نیز با انگیزه‌تر و قدرت بیشتری ظاهر می‌شوند. مدیر شعب استان برگزاری جشنواره‌های ورزشی را ابتکار بسیار مناسبی برای ترویج فرهنگ ورزش در بین کارکنان دانست و گفت: کارکنان بانک در این‌گونه جشنواره‌ها حضور مؤثر و پررنگ خواهند داشت.

انسانی، تولید و مالی در حال تدوین است، از شرکت‌های تحت پوشش خواست به این استراتژی پایبندی کامل داشته باشند. نادری، معاون مالی و منابع انسانی گروه نیز با تشریح وضعیت بورس در سال گذشته، از مدیران عامل شرکت‌های تحت پوشش خواست به برنامه‌های خود توجه کامل داشته و با برنامه‌ریزی دقیق از تحقق سود پیش‌بینی شده اطمینان حاصل کنند.

کریمی مدیر عامل شرکت بازرگانی سرمایه‌گذاری مسکن هم با تأکید بر اهمیت حفظ برند شرکت، تجمع خریدهای استراتژیک در شرکت بازرگانی را راهکاری مناسب برای ایجاد مزیت خرید در مقیاس و به تبع آن کاهش هزینه دانست. وی با تأکید بر نقش شرکت بازرگانی در زنجیره ارزش گروه، آمادگی شرکت بازرگانی را برای ایجاد ارزش افزوده در این زنجیره ارزش از طریق انعقاد تفاهم‌نامه‌های خرید کلی، مشارکت در ساخت و سایر روش‌های خرید تجمیعی اعلام کرد.

تحت پوشش خواست جلسات پایش و ارزیابی مستمر داخلی و مقایسه وضعیت شرکت با رقبای خود در برنامه‌های خود قرار دهند. معزی با تأکید بر اهمیت بازرگاری، دارا بودن نیروی انسانی خیره و ساختار مناسب در حوزه فروش را لازمه فعالیت در بازار جدید مسکن دانست.

وی همچنین بر توسعه مدیریت پروژه و سیستم خدمات پس از فروش، پایش مستمر رضایت مشتریان، حفظ کیفیت ساخت پروژه‌ها در سطح مورد انتظار مشتریان از برند شرکت، نداشتن بندهای حساسی در صورت‌های مالی شرکت‌های تحت پوشش، همکاری نزدیک و بهتر میان شرکت‌های پشتیبان گروه با شرکت‌های ساختمانی، استفاده از ظرفیت‌های ارتباطی شرکت با وزارت راه و شهرسازی، به جریان انداختن دارایی‌های راکد تأکید کرد. در ادامه، علیچانی معاون برنامه‌ریزی و توسعه کسب و کار گروه، با بیان این‌که استراتژی‌های شرکت در حوزه‌های بازاریابی فروش، منابع

هفتمین هم‌اندیشی مدیران گروه سرمایه‌گذاری مسکن، به میزبانی شرکت سرمایه‌گذاری مسکن تهران با حضور مدیر عامل، معاونان و مدیران شرکت مادر و همچنین مدیران عامل و معاونان مالی شرکت‌های تحت پوشش برگزار شد.

به‌گزارش روابط عمومی گروه سرمایه‌گذاری مسکن، معزی مدیر عامل گروه از مدیران عامل و کارکنان شرکت‌های تحت پوشش به جهت زحمات‌شان برای تحقق سود سال ۱۳۹۳ تقدیر کرد و گفت: شرکت‌ها باید برنامه دقیقی برای تحقق تولید، فروش و سود داشته باشند تا در رکودی بازار، شرکت دچار مشکل در تحقق نشود.

معزی، بر مدیریت نقدینگی و تأمین مالی از روش‌های نوین تأکید کرد و گفت: با شرایط جدید بازار، روش‌های سنتی تأمین مالی در آینده کارایی لازم را نخواهد داشت. مدیر عامل شرکت گروه سرمایه‌گذاری مسکن، از مدیران عامل شرکت‌های

سمینار فصلی رؤسای شعب مدیریت مازندران

کمترین رشد در بین مدیریت‌های شعب سراسر کشور بوده است.

تقوی افزود: در بحث عقود مبادله‌ای ۲۶ شعبه مدیریت دارای روند رشد کاهشی بوده که با کاهش ۵ درصدی در این بخش نسبت به ابتدای سال با رقمی بالغ بر ۲۲ میلیارد ریال توانستیم رتبه دوم را در بخش کاهش مطالبات عقود مبادله‌ای کسب کنیم.

معاون اجرایی مدیریت در ادامه از کسب رتبه دوم در وصول نقدی مطالبات طرح مهر و رتبه اول در وصول مطالبات روستایی در بین مدیریت‌ها خبر داد.

همچنین، ذبیحی معاون مالی و فناوری مدیریت، آماری از اهداف تعیین‌شده جذب منابع، بانکداری الکترونیک و اقدامات انجام شده شعب در این خصوص ارائه کرد.

علاوه بر این، در این همایش از شعب موفق در زمینه جذب منابع، وصول مطالبات و بانکداری الکترونیک و همچنین نفرات برتر مسابقه پیامکی هفته بانکداری و برگزیدگان مسابقه دوومیدانی هفته دفاع مقدس تقدیر شد.



که ارتقای یک پله‌ای بانک مسکن را در بین بانک‌های عضو کمسیون هماهنگی بانک‌های استان به‌دنبال داشت. مدیر شعب مازندران با اشاره به کسب رتبه دوم کاهش مطالبات در بین مدیریت‌های شعب سراسر کشور، عملکرد مدیریت را در این زمینه مطلوب دانست و خاطر نشان کرد: تلاش و پیگیری مستمر در این حوزه نشان از برنامه‌ریزی و هماهنگی منسجم دارد.

در ادامه، تقوی معاون اجرایی مدیریت با اشاره به برنامه‌های مدیریت و برگزاری جلسات متعدد در خصوص تبیین سیاست‌ها در حوزه وصول مطالبات، گفت: مدیریت مازندران در بخش مطالبات معوق دارای

سومین همایش بررسی عملکرد شعب مدیریت مازندران در سال ۹۳ با تبیین سیاست‌های کاری و ارایه نقطه نظرات مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره بانک با حضور مسوولان مدیریت و شعب برگزار شد.

به‌گزارش روابط عمومی مدیریت مازندران، در این همایش بلوچی مدیر شعب استان با تشکر از زحمات کارکنان و تشریح عملکرد مدیریت در مدت سپری شده از سال ۹۳، گفت: مدیریت مازندران توانست با برنامه‌ریزی و تلاش کارکنان صف و ستاد، در مجموع ارزیابی عملکرد مدیریت‌ها، رتبه اول را به‌دست آورد.

بلوچی با تبریک به کارکنان استان به‌دلیل موفقیت در بخش جذب منابع و افزایش مانده منابع مدیریت به مرز ۱۲ هزار میلیارد ریال به بیان آمار مقایسه‌ای شعب پرداخت و افزود: ۱۰۰ درصد از شعب استان دارای رشد مثبت منابع بوده و ۳۱ شعبه نیز هدف یک‌ساله ابلاغی را محقق کردند. این امر باعث شده تا ۱۷ درصد از کل منابع جذب شده در شبکه بانکی استان توسط بانک مسکن انجام شود

در مجمع ارزیابی عملکرد ادارات با حضور هیأت مدیره بانک

طرح‌های عملیاتی ادارات مرکزی مورد سنجش قرار گرفت



مجمع ارزیابی عملکرد ادارات کل بانک از سوی اداره کل ارزیابی عملکرد و با حضور مدیر عامل و اعضای هیأت مدیره بانک برگزار شد. به گزارش اداره کل ارزیابی عملکرد، در این مراسم که مدیران امور استان‌ها و بازاریابی و حراست، مدیران امور مناطق تهران و برخی از مدیران شعب استان‌ها حضور داشتند، اصغر گودرزی رییس اداره کل ارزیابی عملکرد در خصوص برگزاری این مجمع گفت: ارزیابی عملکرد ادارات کل، براساس طرح‌های عملیاتی مبتنی بر انتظارات استراتژیک و اهداف راهبردی بانک در قالب ۲۴۱ طرح عملیاتی و ۱۱۰۰ فاز، مورد سنجش قرار گرفت.

وی افزود: در مجامع برگزار شده، علاوه بر بررسی این طرح‌ها، مواردی شامل نقاط قوت و ضعف ادارات از نگاه مدیریت‌های شعب و پیشنهادات آنان مطرح شد. رییس اداره کل ارزیابی عملکرد، ادامه داد: روند برگزاری جلسات با توضیح مسوولان ادارات در خصوص

نحوه اجرای طرح‌های عملیاتی آغاز و با پاسخگویی آنان به اعضای هیأت مدیره، مدیران امور و مدیران مناطق و استان‌ها و حاضران در جلسه و در نهایت با ارائه رهنمودها و اعلام تکالیف از سوی اعضای هیأت مدیره پایان یافت. گودرزی در زمینه اهداف و نتایج کلی حاصل از مجامع ارزیابی عملکرد تصریح کرد: بررسی مشکلات واحدهای ارزیابی‌شونده و اتخاذ تصمیم به منظور رفع آن‌ها با هدف بهبود عملکرد، ایجاد انگیزه و ارتقای نظام پاسخگویی و هدفمند کردن نظام پرداخت پاداش، تسهیم دانش کل سازمان در راستای شفاف‌سازی و اطلاع‌رسانی و آموزش کارکنان، پیگیری امور از سوی واحدهای ذی‌ربط برای ارتقای مطلوب فرآیندهای بانک و بازخورد به کل شبکه برای اصلاح و در صورت نیاز مهندسی مجدد در راستای بهبود عملکرد از جمله نتایج این ارزیابی‌ها محسوب می‌شود.

سرپرست مدیریت اصفهان
خبر داد

صدور ضمانت‌نامه ۲۵۰ میلیارد ریالی برای مشتری بخش مسکن

سرپرست مدیریت اصفهان از صدور یک فقره ضمانت‌نامه ۲۵۰ میلیارد ریالی حسن اجرای تعهدات، برای مشتری هدف بخش مسکن شعبه مرکزی اصفهان خبر داد.

به گزارش روابط عمومی مدیریت اصفهان، محمود افضلی سرپرست این مدیریت، یکی از ابزارهای مهم درآمدی برای بانک‌ها و موسسات مالی را صدور انواع ضمانت‌نامه‌های بانکی دانست و تصریح کرد: از آنجایی که ضمانت‌نامه‌ها برای بانک‌ها تعهدآور بوده و اهمیت آن به اندازه پرداخت تسهیلات است از این رو شعب باید در زمان صدور ضمانت‌نامه، اطلاعات لازم را از ضمانت‌خواه اخذ کرده و از توان مالی، ظرفیت اعتباری و توانایی‌های وی اطمینان حاصل کنند.

نشست مدیر

شعب سمنان

و رییس اتحادیه

مشاورین املاک استان

در راستای اهداف و سیاست‌های بازاریابی نشست با حضور مسوولان مدیریت، رییس اتحادیه مشاورین املاک استان سمنان و تعدادی از مدیران بنگاه‌های معاملات ملکی سمنان برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی مدیریت سمنان، این جلسه در راستای تبیین خدمات و توصیف تسهیلات مسکن به‌ویژه تسهیلات مسکن مهر، سپرده ممتاز و اوراق حق تقدم استفاده از تسهیلات و با هدف استفاده از ظرفیت‌های موجود در بنگاه‌های معاملات ملکی در خصوص بازاریابی، تبلیغات، راهنمایی صحیح مشتریان، جلوگیری از بروز اشتباهات و اختلافات، رفع ابهام در خصوص نقل و انتقال واحدهای مسکن مهر، آشنایی به نحوه تعویض وثیقه، فک رهن و انتقال بدهی و توجیه مشاوران محترم املاک به قوانین و ضوابط بانک برگزار شد. در این نشست، اصغر ترحمی مدیر شعب استان، هدف از تشکیل این جلسه را معرفی خدمات بانک، تشریح ضوابط تسهیلاتی، رفع ابهامات موجود و گسترش تعامل و همکاری عنوان کرد. وی بانک مسکن را امانتدار و حامی مردم و پرداخت تسهیلات را از طریق جذب و تمرکز منابع امکانپذیر دانست.

مانده سپرده‌های مدیریت فارس از ۲۳ هزار میلیارد ریال گذشت



شعب برتر مدیریت فارس تقدیر شدند

در مراسمی با حضور مسوولان مدیریت فارس، رؤسای حوزه و سایر کارکنان از شعب برتر مدیریت که موفق به تحقق اهداف طی شش ماه نخست سال جاری شدند، قدردانی شد. به گزارش روابط عمومی مدیریت فارس، علمداری مدیر شعب استان با بیان این‌که با سعی و تلاش بی‌وقفه کارکنان استان، توانستیم رتبه نخست را در بین مدیریت‌های هم‌تراز در مجمع بانک کسب کنیم، افزود: طی شش ماهه نخست سال‌جاری، اکثر شعب موفق به تحقق اهداف شدند لازم است از شعب شایسته به نحو مطلوب تقدیر شود. در ادامه این نشست، از شعبی که در بین شعب هم‌درجه، در شاخص‌های وصول مطالبات، درصد افزایش منابع صفردرصدی، خدمات الکترونیک، جذب منابع و درصد کاهش معوقات نسبت به ابتدای سال موفق بودند، تقدیر شد. همچنین در بین شعب برتر مدیریت، شعبه مرکزی شیراز به‌عنوان شعبه ممتاز در هر ۵ شاخص یادشده، موفق به کسب رتبه اول شد.

۵۳ شعبه از ۸۶ شعبه تحت پوشش مدیریت فارس موفق شدند در پایان شهریور ماه هدف تعیین شده خود را در بخش جذب منابع محقق سازند و مانده سپرده‌های مدیریت از مرز ۲۳ هزار میلیارد ریال گذشت. به گزارش روابط عمومی مدیریت فارس، علمداری مدیر شعب استان با بیان این مطلب در سومین سمینار رؤسای شعب مدیریت که با حضور مسوولان و کارکنان مدیریت برگزار شد، گفت: هرگاه ما به دنبال منافع جمع و کل سازمان برویم حتماً منافع شخص هم محقق می‌شود. وی افزود: در شش ماه اول سال، مدیریت فارس در ارزیابی عملکرد موفق به کسب مقام اول در بین مدیریت‌های هم‌درجه و در کل کشور چهارم شده که این امر مرهون خدمات و تلاش بی‌وقفه تمام کارکنان است.

در ادامه، جعفری معاون اجرایی مدیر شعب نیز به بیان دیدگاه اعتباری بانک پرداخت و با تشریح سیاست‌های اعتباری مورد نظر هیأت مدیره، گفت: با تنوع خوبی که در سبب اعتباری و تسهیلاتی بانک وجود دارد می‌توان به نحو مطلوب در راستای جذب منابع صفردرصدی اقدام کرد. محمد غضنفری نصرآباد معاون اداری پشتیبانی مدیر شعب نیز با بیان این‌که بانک هیچ تلاش و کوششی از کارکنان را بی‌پاسخ نمی‌گذارد، پیاده‌سازی طرح «مدیران و کارکنان اثرگذار» را نیز در این راستا عنوان کرد.

سید فرشید موسوی معاون فناوری اطلاعات مدیریت نیز اهداف شش ماهه دوم سال را تشریح کرد و شعب را در جهت تحقق این اهداف به تلاش بیش از پیش فراخواند.

قدردانی انجمن‌های خیرین مسکن‌ساز از مدیریت فارس

در دومین همایش مدیران عامل انجمن‌های خیرین مسکن‌ساز منطقه سه کشور در شیراز با افتتاح پروژه ۵۹۲ واحدی خیرساز، از مدیریت شعب فارس تجلیل شد.

به گزارش روابط عمومی مدیریت فارس، علیرضا تایش رییس بنیاد مسکن انقلاب اسلامی در این همایش، ضمن قدردانی از تلاش محمدحسن علمداری مدیر شعب استان، گفت: تسهیلات به‌منظور ساخت ۵۹۲ واحد، توسط بانک مسکن تأمین شده است.

مدیر شعب لرستان:

ارزیابی عملکرد فرصت مناسبی برای طرح مشکلات با مدیران ارشد است

مدیریت و شعب استان برگزار شد، به بیان انتظارات مدیرعامل و اعضای هیأت مدیره بانک از کارکنان و تشریح انتظارات مجمع عمومی از بانک در سال جاری پرداخت.

وی گفت: با تعامل، همدلی و همکاری خوبی که در مجموعه کارکنان مدیریت وجود دارد، باید از ظرفیت موجود با تلاش مضاعف و بهره‌گیری از فرصت‌ها و اقدامات لازم در حوزه وصول مطالبات با تکیه بر دستورالعمل‌ها و آئین‌نامه‌های وصول مطالبات معوق و جذب منابع پایدار استفاده کرد. حیدریان، انجام بازاریابی‌های اثربخش و مؤثر، تسریع در فروش اقساطی تسهیلات مسکن مهر، رعایت تعادل منابع و مصارف با جذب منابع، کاهش مطالبات معوق، نظارت و کنترل بر مصرف تسهیلات، اعتبارسنجی دقیق، تمرکز بر فعالیت‌های بخش مسکن به‌عنوان یک بانک تخصصی و توجه به آموزش و گردش شغلی کارکنان را خواستار شد.



ارزیابی عملکرد فرصت مناسبی برای رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت، مطرح کردن مسائل، مشکلات و پیشنهادهای مدیران ارشد بانک است. به گزارش روابط عمومی مدیریت لرستان، حیدریان مدیر شعب استان با بیان این مطلب در نشست رؤسای شعب مدیریت که با حضور مسولان

تشریح همایش ارزیابی عملکرد در مدیریت اردبیل



مسکوئی تبدیل به فروش اقساطی شده و با تلاش کارکنان می‌توانیم تا پایان سال گام‌های بلندی در این خصوص برداریم.

با حضور مسولان مدیریت اردبیل نشست هم‌اندیشی ارزیابی عملکرد مدیریت برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی مدیریت اردبیل، کوهی فرد مدیر شعب استان به اهداف تعیین‌شده در جذب منابع صفر درصدی اشاره کرد و اظهار داشت: با جذب منابع مجتمع‌سازها و استفاده از سهم‌الشرکه آنان به عنوان آورده نقدی شریک در حساب جاری و یا متصل کردن دستگاه‌های کارتخوان به حساب جاری می‌توان در رسیدن به منابع صفر درصدی گام مهمی برداشت. کوهی فرد از تلاش کارکنانی که در طرح مسکن مهر شبانه‌روزی کار کردند تا به نتیجه مطلوب دست یابند و بیشترین تعداد تسهیلات را نسبت به سایر مدیریت‌های هم درجه پرداخت کنند قدردانی کرد و افزود: از کل ۶۱ هزار واحد تسهیلات اعطایی برای متقاضیان شهری و روستایی حدود ۳۱ هزار واحد

شاخص عملکرد ۵ شعبه در مدیریت خوزستان بهبود یافت



شعب امام خمینی دزفول، شهدای اندیمشک، امام حسین بندرامام، خلیج فارس ماهشهر و امام اهواز با بهبود شاخص عملکرد وزنی در سال ۹۲ با حفظ جایگاه و مکان خود توانستند در همه زمینه‌ها به پیشرفت و رشد قابل توجهی دست یابند.

به گزارش روابط عمومی مدیریت خوزستان، با برنامه‌ریزی صورت گرفته در حوزه ستاد مدیریت استان در مانده سپرده‌ها تا پایان نیمه اول آبان سال جاری، شعبه کوی شهدای اندیمشک با رشد بیش از ۸۰ درصد توانست منابع خود را نزدیک به دو برابر افزایش دهد. شعبه امام خمینی دزفول نیز با بیش از ۳۸ درصد رشد سپرده در مقطع یاد شده توانست منابع شعبه را از ۶۶ میلیارد ریال به بیش از ۹۱ میلیارد افزایش دهد.

همچنین شعبه امام حسین بندر امام با رشد ۲۹ درصدی منابع خود را افزایش داده است.

تقدیر از شعب برتر مدیریت همدان

شعب به تلاش در این زمینه، یکی دیگر از فاکتورها رتبه‌بندی شعب بود که بر همین اساس شعب پاستور، شیرسنگی و آزادی از نظر میزان مانده، مبلغ جذب و سهم از کل منابع طی شش ماهه نخست سال جاری به ترتیب اول تا سوم شدند.

وی تصریح کرد: در سرفصل قرض‌الحسنه پس‌انداز با احتساب مبلغ جذب و سهم از کل منابع، شعب سیدجمال‌الدین اسدآباد، نبوت و شریعتی موفق شدند رتبه اول تا سوم را به خود اختصاص دهند.

ریحانی‌پور به عملکرد پایانه‌های فروشگاهی اشاره کرد و گفت: از لحاظ افزایش در تراکنش و مبلغ دو شعبه ۱۷ شهریور نهادند و فرهنگیان همدان رتبه اول و دوم و از نظر درصد اتصال دستگاه‌های کارتخوان به حساب جاری شعب نبوت و بهار به ترتیب رتبه اول و دوم را کسب کردند.

در پایان این مراسم، مدیر شعب استان از شعب موفق تقدیر کرد.



ملایر و سیدجمال‌الدین اسدآباد به ترتیب رتبه اول تا سوم را به خود اختصاص دادند. همچنین در سرفصل وصول مطالبات از نظر کاهش مطالبات و نسبت NPL شعب امامزاده عبدالله، بازار همدان، سیدجمال‌الدین اسدآباد و شیرسنگی رتبه اول تا چهارم را به دست آورده‌اند.

مدیر شعب استان گفت: همچنین نظر به اهمیت افزایش سهم منابع صفر درصدی در ترکیب کل منابع و ترغیب

براساس ارزیابی عملکرد شش ماهه نخست سال جاری در شعب استان همدان ۱۳ شعبه این مدیریت در سرفصل‌های خاص حائز رتبه شدند.

به گزارش روابط عمومی مدیریت همدان، ریحانی‌پور مدیر شعب استان با بیان این مطلب در نشست رؤسای شعب مدیریت، گفت: اکثر شعب در سرفصل جذب منابع دارای عملکرد مطلوبی هستند. وی افزود: در سرفصل جذب منابع به لحاظ درصد رشد شعب شکریه، بازار

مدیر شعب کردستان:

رشد پایدار در بانک بابرنامه ریزی و هدف گذاری میسر می شود



ناصر احمدی معاون اجرایی مدیریت با اشاره به اهمیت آموزش کارکنان در کلاس های برگزار شده از حاضران خواست با آمادگی کامل و مشارکت همه جانبه در این کلاس ها شرکت کنند. در پایان نیز از معاونان شعب بانه، مرکزی سقز، مرکزی، کشاورز و آبدیر سنجندج در بخش های جذب منابع، وصول مطالبات، خدمات کارمزد محور، تقسیط پروژه های مسکن مهر و بانکداری الکترونیک تقدیر شد.

یک بازاریاب و همکار پرتلاش باید یک مذاکره کننده مؤثر و اثر گذار باشد. به همین منظور ضمن بازآموزی اطلاعات بانکی باید همه کارکنان پیگیر اخبار بخش مسکن و بیابانه های مدیر عامل بانک باشند. به گزارش روابط عمومی مدیریت کردستان، رسول مال میر مدیر شعب استان با بیان این مطلب در دومین نشست فصلی که با حضور مسوولان مدیریت به منظور بررسی عملکرد شش ماهه شعب برگزار شد، با تقدیر از تلاش تمام کارکنان، از آنان خواست تا اهداف شعبه را براساس هدف ها و استراتژی های مستمر و تدوین شده تا پایان سال جاری تنظیم کنند. وی در ادامه، وظیفه ستاد و صف را نسبت به سال های گذشته دشوارتر برشمرد و اظهار داشت: براساس انتظارات راهبردی مدیر عامل، باید یک رشد متوازن و پایدار در مجموعه بانک اتفاق بیفتد و این مهم با برنامه ریزی، هدف گذاری و تلاش مضاعف میسر می شود. مال میر یادآور شد: تعیین تکلیف پروژه های مسکن مهر، تقسیط و وصول مطالبات آن در اولویت کاری دولت و بانک قرار گرفته و باید کارکنان در رسیدن به این اهداف از هیچ تلاشی فروگذار نکنند. همچنین،

مدیر شعب قزوین تأکید کرد

کارکنان باید عملکرد خود را با اهداف بانک منطبق کنند



بانک انطباق دهند به طور حتم نتایج بسیار خوبی را در بخش های تعیین شده کسب خواهیم کرد. در پایان این مراسم، رؤسای شعب موفق

با تلاش کارکنان توانسته ایم رتبه پنجم را در بین مدیریت های کشور در ارزیابی عملکرد شش ماهه نخست سال جاری به خود اختصاص دهیم که امیدواریم بتوانیم با تلاش بیشتر این رتبه را ارتقا بخشیم. به گزارش روابط عمومی مدیریت قزوین، سیداصغر حسینی مدیر شعب استان با بیان این مطلب در همایش فصلی رؤسای شعب مدیریت که با حضور مسوولان مدیریت قزوین برگزار شد، با ارایه گزارش عملکرد مدیریت در شاخص های مختلف، عملکرد مدیریت را خوب ارزیابی کرد و گفت: اگر همه کارکنان عملکرد خود را با مأموریت

سمینار ارزیابی عملکرد مدیریت استان مرکزی برگزار شد



صدور ضمانت نامه شعب مأمونیه، فلسطین و شهر صنعتی عناوین اول تا سوم را کسب کردند. همچنین در مراسم تجلیل از کارکنان و شعب برتر مدیریت از آزاداندیش کارشناس روابط عمومی مدیریت به پاس زحمات و خدمات وی در فعالیت های فرهنگی و شمس سربندی، ستوده نژاد، منصوری مقدم و نادری به دلیل تدریس موفق در بخش بانکداری طی سال گذشته و سال جاری قدردانی شد.

سمینار فصلی مدیریت شعب استان مرکزی با هدف هم اندیشی کارکنان پیرامون ارزیابی عملکرد مدیریت طی نیمه نخست سال جاری و بهبود عملکرد در نیمه دوم با حضور مسوولان مدیریت و شعب استان برگزار شد. به گزارش روابط عمومی مدیریت مرکزی، حمیدرضا دشتبانی مدیر شعب استان با اشاره به نقش بانک مسکن در اقتصاد کشور گفت: کارکنان بانک ثابت کردند که با ایمان و عزم راسخ خود و با داشتن یک استراتژی شفاف و هدفمند می توانند منشاء کارایی، اثربخشی در اقتصاد باشند. دشتبانی با بیان اینکه در ارزیابی انجام شده، مدیریت استان مرکزی در بین مدیریت ها ششم شده، اظهار داشت: هدف همکاران ما موفقیت در مسیر تحقق اهداف بانک و جلب اعتماد و رضایت مشتریان بانک بوده است. در این نشست، ۱۵ شعبه برتر مدیریت استان مرکزی در بخش های مختلف معرفی شده و رؤسای شعب مربوطه با دریافت پاداش مورد تشویق قرار گرفتند. در بخش جذب منابع به ترتیب شعب ولیعصر (عج)، شهید رجایی و مهاجران اول تا سوم شدند. در وصول مطالبات شعب آشتیان، شهید مطهری ساوه و شهر صنعتی اراک، در بخش IT شعب مأمونیه، شهید رجایی و شهید مطهری، در فروش اقساطی مسکن مهر شعب مهاجران، دلجان و محلات و در

سستگیری

سارق تجهیزات بانک

محمدرضا جعفری سنجانی، نگهبان مستقر در درب شرقی ساختمان شماره یک فردوسی ساعت یک بعد از ظهر روز سه شنبه ششم آبان در حین انجام وظیفه با درایت و هوشیاری، موفق به شناسایی و دستگیری سارق تجهیزات تأسیساتی بانک شد.

به گزارش خبرنگار ما، فرد سارق با ورود غیرمجاز به این ساختمان و به عنوان جوشکار شاغل در پروژه بازسازی شعبه مستقل مرکزی تهران، پس از پیچیدن مقادیری کابل مسی به دور کمر خود و پوشیدن کاپشن، قصد خروج از محوطه را داشته که با مشاهده چهره غیرطبیعی سارق، نگهبان بانک از وی می خواهد کاپشن خود را از تن درآورده و سپس از محیط خارج شود.

در ادامه نیز با بازرسی بدنی، تجهیزات ساختمانی یادشده کشف و تحویل مسوولان مربوطه شد. ضمن آنکه، فرد سارق پس از تنظیم صورتجلسه ای، به منظور تشکیل پرونده و رسیدگی به جرم یا ابعاد جرائم ارتكابی در اختیار عوامل نیروی انتظامی قرار گرفته است.

براساس این گزارش، در حال حاضر، پروژه بازسازی و تعمیرات شعبه مستقل مرکزی تهران تحت نظارت اداره کل ساختمان بانک در دست اجرا بوده و همه روزه، تعداد زیادی کارگر ساختمانی غیردائمی یا کارکنان شرکت های طرف قرارداد، براساس معرفی نامه اداره کل یاد شده به محوطه ادارات مرکزی فردوسی تردد می کنند. اگرچه براساس شرح وظایف، اعمال نظارت بر عملکرد کارگران ساختمانی و پیمانکار و همچنین اقلام و تجهیزات مصرفی بر عهده نمایندگان اداره کل ساختمان در پروژه بازسازی شعبه است، لیکن با توجه به تنوع کارگران و حجم بالای اقلام و تجهیزات مورد استفاده در نقاط مختلف ساختمان، کنترل و آمارگیری با مشکلاتی از جمله حضور غیرمجاز این فرد در محل و اقدام به سرقت تجهیزات بانک، مواجه شده است.

در این خصوص، این مرکز مبادرت به تدوین و ارسال دستورالعمل جامع حفاظت فیزیکی ساختمان های مرکزی، مدیریت های شعب و شعب بانک با تعیین سطوح دسترسی افراد و نحوه حضور و تردد کارکنان دستگاه، نیروهای روزمزد و قراردادی، افراد وابسته به شرکت های پیمانکار در حوزه های مختلف (IT، اجرایی، تأسیساتی و...) و ارباب رجوع کرده است.

مدیریت انگیزش در سازمان



مجید امن پور
اداره کل حفاظت و امور ایمنی

آن‌ها کار خود را از دست بدهند، بنابراین کارکنان تظاهر می‌کنند که همه چیز خوب پیش می‌رود. در نتیجه به مشکل اعتماد به نفس آنها توجهی نمی‌شود. در این میان فرهنگ سازمانی نیز شریک جرم است که به کارکنان اجازه نمی‌دهد تا آزادانه درباره مشکل اعتماد به نفس صحبت کنند.

اطمینان

زمانی که کارکنان بر این باور باشند که پاداش‌ها و دریافت‌های آنان با عملکرد آنها متناسب نیست، آنها با یک مانع انگیزشی مواجهند. زمانی که کارمندی می‌گوید: «من به آنچه که شایسته عملکرد من است نخواهم رسید»، وی مشکل اطمینان دارد. برای مدیران شناخت مشکل اطمینان آسان است؛ چرا که خود کارکنان آن را بیان می‌کنند. با این وجود، دو مشکل وجود دارد که مدیران با آن مواجهند: اول اینکه مشکل اطمینان به سرعت قابل رفع نیست و زمان می‌برد تا اطمینان ایجاد شود. دوم اینکه ارایه چیزی که شایسته عملکرد کارکنان است، برخی اوقات تبعات نامساعدی را در پی دارد. ارایه پاداش به کارکنانی که دارای سطح عملکرد بالایی هستند ممکن است آسان باشد، ولی دریغ کردن پاداش از کارکنانی که ضعیف عمل می‌کنند برخی اوقات ناراحت‌کننده است؛ به خصوص زمانی که این افراد، افرادی

ایجاد محیطی که در آن سه شرط تقویت می‌شوند، مدیران می‌توانند در کارکنان خود انگیزش ایجاد کنند.

اعتماد به نفس

زمانی که کارکنان به این جمله باور دارند که «من نمی‌توانم این کار را انجام دهم»، آن‌ها میل دارند که از کار خود دست بکشند یا حداقل این‌که آن کار را با دو دلی انجام می‌دهند. این کار زمانی رخ می‌دهد که انتظارات از سطح عملکرد غیرواقعی بوده، حجم کار به‌طور غیرممکن زیاد باشد و آموزش تا اندازه نیازهای کارکنان تنزل پیدا کرده و در آن سطح حفظ شود. به‌علت واقع بین نبودن مدیران نسبت به اهمیت این مسأله، کارکنان نسبت به گفتن اینکه «آن‌ها نمی‌توانند کارشان را انجام دهند» ترس دارند. بسیاری از کارکنان می‌ترسند که اگر چنین بگویند، مدیر، آن کار را به شخص دیگری تفویض کرده و

ممکن است افراد را در جریان امور قرار دهید.

تردید و بی‌ثباتی باعث کاهش انگیزه می‌شود، گسترش بحث و گفت‌وگو، ایجاد فرهنگ پرهیز از سرزنش، جلب همکاری کارکنان، حمایت و قدردانی، ایجاد فرصت برای ارتقای کارمندان توانا و جوان، ایجاد فرصت فعالیت‌های ورزشی در خارج از محیط کار، جلب همکاری از طریق مشوق‌های بدون هزینه مانند تجلیل در حضور جمع و تشویق کتبی از دیگر

امروزه سازمان‌ها برای بهره‌برداری بهتر از توانایی‌های بالقوه کارکنان به سرعت از ساختار دستوردهی - نظارت فاصله می‌گیرند و به سمت توصیه - توافق روی می‌آورند تا از این طریق بهتر بتوانند در افراد ایجاد انگیزه کنند

عوامل مهم در انگیزش کارکنان است. نشان دادن ابتکار عمل از سوی کارمندان، یکی از علایم بالا بودن سطح انگیزش در محیط کار است. تا آنجا که امکان دارد به افراد فرصت دهید تا از ابتکار عمل و خلاقیت خود در انجام امور استفاده کنند. از کارمندان تازه وارد به گرمی و صمیمیت استقبال کنید تا بهتر بتوانند از توانایی‌های آنها استفاده کنند. در مورد همکاران و کارمندان تان شخصاً قضاوت کنید و تحت تأثیر حرف‌های دیگران قرار نگیرید، به خاطر داشته باشید که چگونگی ارزیابی و دادن پاداش به افراد، در عملکرد آنها تأثیرگذار است. همچنین میزان مزایا و عوامل انگیزشی کارکنان خود را براساس میزان مسوولیت و کمک آنها در راستای تحقق اهداف سازمان تعیین کنید و نه براساس ارشدیت یا مقام.

نکته اصلی در مدیریت انگیزش این است که بدانیم کارکنان به‌وسیله چیزی انگیزته می‌شوند که تحقق آن را باور دارند و این تحقق نه به وسیله وعده و وعید مدیران، بلکه به‌وسیله در جریان آوردن سه شرط لازم برای انگیزش یعنی اعتماد به نفس، اطمینان و رضایت به‌وسیله

وضعیت دنیای کسب و کار امروز و رقابت روزافزون در عرصه‌های مختلف تجارت، بیانگر آن است که سازمان‌هایی که در پی کسب نتایج مطلوب هستند، باید نیروی کار با انگیزه‌ای داشته باشند. فراگیری روش‌های ایجاد انگیزه در افراد، از جمله مهارت‌های مهمی است که هر مدیر باید از آن‌ها برخوردار باشد.

انگیزه عبارت است از میل و اراده فرد به انجام یک کار، در گذشته تصور می‌شد که انگیزه باید خارج از وجود افراد به آن‌ها تزریق شود، اما امروزه اعتقاد بر این است که هر فرد به‌وسیله یک سری نیروهای مختلف درونی و بیرونی انگیزه پیدا می‌کند. بهترین کار این است که کارکنان را ترغیب کنید تا انگیزه خود را با نیازهای سازمان همسو کنند. امروزه سازمان‌ها برای بهره‌برداری بهتر از توانایی‌های بالقوه کارکنان به سرعت از ساختار دستوردهی - نظارت فاصله می‌گیرند و به سمت توصیه - توافق روی می‌آورند تا از این طریق بهتر بتوانند در افراد ایجاد انگیزه کنند. این تغییر نگرش زمانی آغاز شد که کارفرمایان متوجه شدند پرداخت پاداش بسیار اثربخش‌تر از تهدید آنها به تنبیه و توبیخ است، پذیرش تکنیک‌های انگیزشی مدیران به‌وسیله کارکنان هر سازمانی مستلزم آن است که قبلاً محیطی برای آنها ایجاد کرده باشد که در آن، یک سری نیازهای مهم انسانی برآورده شده باشد. به‌کارگیری پاره‌ای از این تکنیک‌ها که زمینه‌ساز ایجاد انگیزه از سوی مدیران برای بهبود کیفیت و پیشرفت امور سازمانی است معطوف به نکات زیر است:

اولاً: کارکنان سازمان باید از نقش خود و اهمیت آن باخبر باشند، برخورد خوب با کارمندان از دیگر روش‌های ایجاد انگیزه است. به کارمندان خود احترام بگذارید تا آن‌ها نیز به شما احترام بگذارند. تا آنجا که در توان شماست به شرایط کار و مسائل مربوط به حقوق و پست و موقعیت، امنیت شغلی و جو محیط کار توجه و به موقع به آنها رسیدگی کنید تا افراد در محیطی راحت و با خیالی آسوده کار کنند. با مشکلات شخصی که هر از گاهی برای کارمندان تان پیش می‌آید برخوردی مثبت و سازنده داشته باشید و با آنها ابراز همدردی کنید. کارمندان خود را به شرکت در تصمیم‌گیری‌ها تشویق کنید و تا آنجا که



برای آن‌ها نخواهد داشت. در مرحله دوم برای دستیابی به حقیقت باید سؤالاتی صحیح پرسید. برای آماده‌سازی افراد برای صحبت کردن می‌توانید باین جمله شروع کنید: «من می‌دانم که شما با برخی مسائل نامساعد مواجه هستید. من مایلم به شما کمک کنم، اما به تنهایی نمی‌توانم. من هرچه که شما می‌گویید به‌صورت محرمانه حفظ خواهم کرد و از آن‌ها تنها در راه کمک به شما استفاده خواهم کرد.»

سپس اقدام به پرسیدن سؤالاتی صحیح از آن‌ها کنید. برای بررسی مشکل «اعتماد به نفس» سؤالات زیر را پرسید:

- آیا می‌دانید از شما چه انتظاری می‌رود؟
- به نظر شما چه چیز مورد انتظار قابل حصول است؟
- آیا شما می‌توانید کاری را که از شما خواسته شده انجام دهید و نیز آیا می‌توانید آن را به موقع انجام دهید؟
- در رابطه با موضوع «اطمینان» از کارکنان خود سؤالات زیر را انجام دهید:
- آیا شما می‌دانید که در مقابل عملکرد خوب چه چیزی ارایه می‌شود؟
- به عقیده شما چیزی را که ما در گذشته وعده داده بودیم محقق ساخته‌ایم؟
- آیا شما انتظار دارید چیزی را که ارایه می‌شود به دست آورید؟
- اگر شما ضعیف عمل می‌کنید انتظار چه اتفاقی را دارید؟
- در نهایت برای کشف مسائل مربوط به «رضایت» از کارکنان خود سؤالات زیر را پرسید:

- چه چیزی شما را راضی می‌کند؟
- آیا کارتان برای شما معنی‌دار است؟
- آیا چیزی وجود دارد که شما آن را نخواهید؟
- آیا شما چیزی را که ارایه می‌شود می‌خواهید؟
- آیا چیزی هست که شما آن را می‌خواهید ولی آن ارایه نمی‌شود؟
- راه‌حل برای مشکلات انگیزشی ممکن است به سادگی این فرآیند سه مرحله‌ای باشد که مدیریت انگیزش نامیده می‌شود. اول این که به کارکنان کمک کنید که اعتماد به نفس خود را که برای نیل به انجام کارها به آن نیاز است، افزایش دهند.
- دوم این که کارکنان اطمینان داشته باشند که شما آنچه را که شایسته عملکرد آن‌هاست به آن‌ها خواهید داد و سوم این که برای کارکنان این امکان را مهیا سازید که در کار خودشان به رضایت دست پیدا کنند.
- زمانی که این سه شرط در کنار هم تأمین شوند، انگیزش کارکنان افزایش پیدا خواهد کرد و به دنبال آن عملکردشان نیز بهبود می‌یابد.

کاری آن‌ها غیرممکن است. آن‌ها باید به راه‌حل‌های مشکلات دست پیدا کنند. این مسأله در مورد انگیزش آسان است. زمانی که کارکنان به‌طور صحیح برانگیخته نمی‌شوند، آن‌ها خود می‌دانند که چه مشکلاتی وجود دارد و راه‌حلی را که در مورد مشکلات آن‌ها کارگر خواهد بود، می‌شناسند. مدیران می‌توانند کارکنان را در جهت بیان علل اصلی مشکلات خود و پیشنهاد راه‌حل‌هایشان برای بهبود انگیزش سوق دهند. دستیابی به این راه‌حل‌ها یک فرآیند دو مرحله‌ای است. در مرحله اول شما باید کارکنان را برای صحبت کردن مهیا سازید و به آن‌ها کمک کنید که اطمینان داشته باشند که ارایه پاسخ‌های صادقانه و واقعی، مطلوب و مدنظر شماست و این گفت‌وگوشنود آزادانه هیچ‌گونه تبعات منفی

کار یک مدیر، حل کردن همه مشکلات نیست؛ چرا که حل کردن مؤثر همه مشکلات در حیطه کاری آن‌ها غیرممکن است. آن‌ها باید به راه‌حل‌های مشکلات دست پیدا کنند

برخی کارکنان با رسیدن به سه دریافتی مهم پول، ترفیع و امنیت شغلی راضی می‌شوند، در حالی که برای برخی از کارکنان مؤلفه‌های دیگری از رضایت وجود دارد از قبیل تحسین، قدردانی، آزادی، صداقت و...

دیگر ارضاکنده نباشد. برخی کارکنان با رسیدن به سه دریافتی مهم پول، ترفیع و امنیت شغلی راضی می‌شوند، در حالی که برای برخی از کارکنان مؤلفه‌های دیگری از رضایت وجود دارد از قبیل تحسین، قدردانی، آزادی، صداقت و... دستیابی به این پاسخ که افراد از چه طریقی احساس رضایتمندی می‌کنند ساده است، ولی برخی مدیران آن را نادیده می‌گیرند. اگر از کارکنان بپرسید که چه چیزی آن‌ها را برمی‌انگیزد، آن‌ها با میل و رغبت خواهند گفت که چه چیزی از شما می‌خواهند.

راه‌حل برای مشکلات انگیزشی
بزرگ‌ترین مانعی که مدیران در بهبود انگیزش با آن مواجهند تصور غلط آنها از شغل‌شان به‌عنوان یک مدیر است. کار یک مدیر، حل کردن همه مشکلات نیست؛ چرا که حل کردن مؤثر همه مشکلات در حیطه

آشوب برانگیز یا برعکس کارکنانی وفادار، فداکار و سخت‌کوش باشند. تناسب داشتن نتایج عملکردهای مثبت با پاداش‌ها و دریافتی‌های کارکنان باعث تقویت روحیه کارکنان شده و بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

رضایت

گاهی کارکنان احساس می‌کنند نتایجی را که به دست می‌آورند رضایتبخش نیست. ممکن است که کارمندی بگوید: «من چیزی را که می‌خواهم از کارم به دست نمی‌آورم»، در این صورت برای کارکنان مشکل است احساس کنند که کار خود را می‌توانند انجام دهند (اعتماد به نفس) و دریافتی‌ها نیز با عملکرد آن‌ها متناسب است (اطمینان) اما آن‌ها برانگیخته نخواهند شد اگر احساس کنند که نتایج رضایتبخش و ارضاکنده نیست. برای هیچ‌کس معقول و منطقی نیست که برای به‌دست آوردن چیزی که نمی‌خواهد، سخت کار کند. بسیاری از مدیران در صرف وقت برای فهمیدن اینکه برای هر یک از کارکنان چه چیزی رضایتبخش است و چه چیزی رضایتبخش نیست کوتاهی می‌کنند. بسیاری از مدیران در عرصه باور و عمل دچار اشتباه می‌شوند. با این تفکر که همه افراد در یک روش مشترک برانگیخته می‌شوند. واضح است که این عقیده نادرست است، چیزی که فردی را ارضا می‌کند ممکن است برای فردی



رؤسای موفق مدیریت البرز در ارزیابی عملکرد، از دلایل موفقیت خود می گویند

در پایان ۶ ماهه اول سال جاری، مجمع ارزیابی عملکرد شعب مدیریت البرز تشکیل و پس از ارزیابی و بررسی عملکرد شعب در حوزه های مختلف و شاخص های اعلامی از عملکرد شعب برتر که حائز برترین امتیازات شدند تقدیر شد. همین موضوع بهانه ای شد تا با صادق ازوجی، علی کلوت و محمد غفاری رؤسای شعب چهارراه مصباح، حصارک و کانال غربی فردیس به گفت و گو بنشینیم. مشروح گفت و گو پیش روی شماست.

گفت و گو: سید مهدی حسینی

روابط عمومی مدیریت استان البرز

ازوجی، رییس شعبه چهارراه مصباح:

سازمان های پیشرو مشتری را عامل اصلی موفقیت می دانند



■ نظر شما درخصوص برگزاری مجمع و بررسی میزان دسترسی اهداف در آن چیست؟

یقیناً مهم ترین عامل، در کسب هر موفقیتی، تدوین و مشخص کردن دقیق اهداف است. هدف گذاری مهم ترین عامل حرکت و خلق آینده است، هدف ها هستند که مقصد و مسیر زندگی فردی و سازمانی را روشن می کنند. هدف گذاری به مثابه ترسیم جاده ای برای آینده و تلاشی ارزشمند است که معطوف به هدف باشد. تلاش بی هدف پرتاب تیر در تاریکی است.

در هیچ مجموعه ای موفقیت به دست نخواهد آمد مگر آنکه اعتقاد و تعلق به مجموعه و همراهی همه افراد در راستای اهداف از پیش تعیین شده در آن مجموعه شکل گرفته باشد.

در همین راستا نیز با کمک همه کارکنان شعبه و ستاد با شناسایی بازارهای هدف و جمع آوری اطلاعات مورد نیاز هر دسته از مشتریان توانستیم ضمن حضور موفق در بازارهای مورد نظر و جذب مشتریان جدید و رعایت اصول طرح تکریم ارباب رجوع نتایج مطلوب را در شاخص های عملکردی محقق سازیم.

■ اهمیت و نقش رؤسای شعب را در حوزه بازاریابی چگونه می دانید؟

تصور می کنم یکی از مهم ترین شاخص های مدیر، شناسایی موقعیت ها، فرصت ها و تهدیدهای بازار است. همچنین با توجه به فضای رقابتی موجود در بازار، شاید تصور درستی نباشد که انتظار داشته باشیم مشتری خودش به بانک مراجعه کند.

بنابراین نقش رؤسای شعب در بررسی ابعاد بازار و حضور فعال در زمینه توسعه و تجهیز منابع مالی و پولی بانک مؤثر و اساسی به نظر می رسد.

هدف گذاری مهم ترین عامل حرکت و خلق آینده است، هدف ها هستند که مقصد و مسیر زندگی فردی و سازمانی را روشن می کنند

■ و صحبت پایانی ...

وضعیت رشد منابع بانک و مقایسه آن با تسهیلات اعطایی نشان دهنده مسوولیت بیش از پیش رؤسای شعب در جذب منابع و توجه به نسبت منابع و مصارف بانک است به همین خاطر امیدوارم هیچ گاه روحیه انفعالی در میان پرسنل رسوخ نکرده و در تحقق اهداف عالی بانک بیش از پیش موفق باشیم.

حرکت های صورت گرفته در چند سال اخیر به تدریج آثار و نتایج مثبت خود را در سازمان نشان می دهد. اما نکته مهم دیگری که در این خصوص وجود دارد فراهم کردن مساعدت های دیگر در زمینه های مالی، رفاهی، تحصیلی و غیره است که به ایجاد روحیه دل بستگی و اعتقاد و اعتماد به سازمان و نهایتاً تقویت جو تکریم ارباب رجوع منجر می شود.

■ مشتری مداری و تکریم ارباب رجوع در سازمان دارای چه جایگاهی است؟

سازمان های پیشرو و موفق امروزی به مشتری و ارباب رجوع راضی به عنوان یک عامل اصلی موفقیت نگاه می کنند. به همین جهت فکر می کنم رضایت مشتری و یا ارباب رجوع فرایند بلندمدتی است که باید به طور سیستماتیک و به تدریج اجرا و ساماندهی شود که خوشبختانه



کلوت، رییس شعبه حصارک:

خدمات بانک مسکن در بین رقبا بی نظیر است

مدیریت، هدایت کارکنان زیرمجموعه باشد. در چنین فضایی که تعامل و همکاری در آن پررنگ است یقیناً نتایج مثبت نیز محسوس و ملموس خواهد بود.

■ چه برنامه‌هایی برای گسترش بازار و جذب منابع جدید در نظر دارید؟

واقعیت این است که مزایا و خدمات بانک مسکن در حال حاضر و در بین سایر رقبا در شبکه بانکی کم‌نظیر و در بعضی موارد حتی بی‌نظیر است. بر همین اساس اعتقاد دارم که زمینه برای فعالیت و جذب منابع برای بانک ما بسیار مهیا و مساعد است. با توجه به آثار مثبت فعالیت‌هایی که تاکنون در این شعبه انجام گرفته است قصد داریم ضمن ادامه روند فعلی و با دستور کار قرار دادن تعامل مؤثر و پایدار با مشتریان و شناسایی فرصت‌ها و موقعیت‌های موجود، هر چه بیشتر در انجام امور محوله موفق و سربلند باشیم.

■ و سخن پایانی ...

امیدوارم همگام با پیشرفت‌هایی که در تمام زمینه‌ها به‌دست آمده، مشکلات موجود درخصوص تکنولوژی بانکداری الکترونیک اعم از سخت‌افزاری و نرم‌افزاری به سرعت رفع شود؛ چرا که این عدم توازن میان جذب مشتریان جدید و کاستی در حوزه خدمات بانکداری الکترونیک چه بسا منجر به نتایج معکوس شود.

رویکرد حرکت بر مدار مدیریت علمی و نگاه به سمت بازارهای پولی و مالی نگرش جدیدی بود که منجر به تغییر دیدگاه‌های سنتی حاکم بر رده‌های مختلف سازمان شد

مرتبط با کار در سازمان می‌تواند اطلاعات را از طرق مختلف دریافت و به سرعت آنرا تجزیه و تحلیل کنند. بنابراین شاید بزرگ‌ترین هنر



میان انسان‌ها و جریان سریع انتقال اطلاعات، دیگر نمی‌توان مدیریت را به شکل سنتی و قدیمی در سازمان‌ها پیاده کرد؛ چرا که باید دانست همه افراد

■ روند حرکتی شعبه حصارک از ابتدای سال چگونه بوده است؟

شعبه حصارک یکی از شعبه‌های نسبتاً موفق و دارای ظرفیت بالا در منطقه است که خوشبختانه در ماه‌های اخیر و پس از تمهیداتی که درخصوص جذب و توسعه منابع مالی صورت پذیرفت توانست جزو شعب برتر در مجمع ارزیابی عملکرد باشد. ضمن آنکه در روزهای اخیر شاهد جابه‌جایی این شعبه به محل جدید بوده‌ایم که از پیگیری‌ها و زحمات همه همکاران به ویژه مدیر محترم استان قدرانی می‌کنم.

■ چه عواملی را در کسب این موفقیت‌ها مؤثر می‌دانید؟

بدون تردید هرگاه تغییرات نگرشی در سطوح بالای هر سازمان ایجاد می‌شود، اثرات خود را در رده‌های پایین سازمان نیز به جای خواهد گذاشت. شاید مهم‌ترین عامل در کسب این موفقیت ناشی از همین موضوع باشد. رویکرد حرکت بر مدار مدیریت علمی و نگاه به سمت بازارهای پولی و مالی نگرش جدیدی بود که منجر به تغییر دیدگاه‌های سنتی حاکم بر رده‌های مختلف سازمان شد.

■ تا چه میزان معتقد به اصول مدیریت مشارکتی هستید؟

تصور می‌کنم با شکل گرفتن ارتباطات مدرن

غفاری، رییس شعبه کانال غربی فردیس:

ایجاد حس تعلق و تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین وظایف رؤسای شعب است

■ نقش همکاران خود را در شعبه تا چه میزان در تحقق اهداف بازاریابی مؤثر می‌دانید؟

هیچ موفقیتی در یک کار تیمی حاصل نخواهد شد مگر با ایجاد حس همدلی و همراهی میان اعضای آن تیم. من و همکارانم نیز همواره سعی داشته‌ایم با اعتقاد به اینکه «ما با یکدیگر کار می‌کنیم و نه برای یکدیگر» از تمام ظرفیت‌های بالقوه موجود در سازمان به نحو احسن و شایسته استفاده کنیم چرا که اگر تحقق اهداف خود را در گرو اهداف سازمان ببینیم می‌توانیم توان، دقت و کیفیت بالایی از خدمت‌رسانی را به مراجعان خود ارائه کنیم.

■ و سخن پایانی ...

فکر می‌کنم ایجاد حس تعلق و تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین وظایف رؤسای شعب است. به‌همین خاطر امیدوارم همکاری‌هایی که در رده‌های مختلف عهده‌دار تصدی مسولیت‌های بانک هستند با درایت و آینده‌نگری شرایط را به نحوی مدیریت کنند که همواره همه همکاران زیرمجموعه و به‌خصوص همکاران تازه استخدام که از توان بالقوه بالایی نیز برخوردارند نسبت به ارزش‌های مورد انتظار بانک درخصوص جذب منابع و ارتقای کیفیت خدمات‌رسانی بیش از پیش حساس باشند.

مهم‌ترین عاملی که باعث شد شعبه کانال غربی مورد تقدیر مدیریت منطقه قرار گیرد عملکرد همکاران این شعبه درخصوص وصول مطالبات و رشد ۲۱ درصدی منابع در پایان مهرماه و رعایت نسبت NPL بود

وظایف و انتظارات موجود آشنا و هماهنگ شوند.



متقابلاً نیز اگر فرد یا گروهی دچار انفعال، روزمرگی و بی‌تفاوتی شده، باید به نحوی با

■ شعبه کانال غربی فردیس در چه بخش‌هایی موفق‌تر عمل کرده است؟

مهم‌ترین عاملی که باعث شد شعبه کانال غربی مورد تقدیر مدیریت منطقه قرار گیرد عملکرد همکاران این شعبه درخصوص وصول مطالبات و رشد ۲۱ درصدی منابع در پایان مهرماه و رعایت نسبت NPL بود. در همین راستا موفق شدیم در بین شعب استان حائز جایگاه سوم در ارزیابی عملکرد شویم. ضمن اینکه فعالیت‌های بازاریابی تاکنون در این شعبه منجر به جذب چندین مرکز و واحد بزرگ تولیدی به جمع مشتریان بانک مسکن شده است.

■ آیا ابزار تشویق و تنبیه را در پیشبرد اهداف سازمان و در مواجهه با کارکنان موفق و یا ناموفق مؤثر می‌دانید؟

نیاز به دیده شدن و تقدیر شدن به واسطه عملکرد مثبت یک فرآیند طبیعی است که همواره همکاران به آن نیاز دارند. به همین سبب وقتی در یک فضای رقابتی سالم افراد یا گروه‌هایی به واسطه تلاش و رفتار مناسب مورد تشویق قرار می‌گیرند

همه عناصر و عوامل سازمانی مرتبط با موضوع، خود را با اهداف دارای اهمیت برای سازمان وفق داده و در آن راستا حرکت می‌کنند.



مدیر شعب البرز:

حداقل ۱۰ درصد منابع هر شعبه باید منابع ارزان قیمت باشد



مدیر شعب البرز با اشاره به تعیین هدف ۳۱ درصدی رشد منابع بانک تا پایان سال، گفت: ۱۰ درصد منابع هر شعبه باید منابع ارزان قیمت باشد و این موضوع به صورت جدی پیگیری خواهد شد.

به گزارش روابط عمومی مدیریت البرز، فریبرز نعیمی مدیر شعب استان در نشستی که با حضور رؤسای شعب استان برگزار شد، گفت: با توجه به اهمیت اهداف تعیین شده، باید با تقویت تعهد سازمانی و نهادینه کردن آن، سازمان را تقویت کرده و با رصد عملکرد رقبا به منظور جذب منابع و افزایش سهم بانک از بازار مالی کشور تصمیم گیری کنیم.

نعیمی، اتخاذ روش های یکسان در تصمیم گیری، سرعت عمل و شجاعت در تصمیم گیری را از ویژگی های رؤسای شعب

خواند و از آن ها خواست در مواجهه با کارکنان این موضوع را مدنظر قرار دهند. شایان ذکر است، در پایان این نشست، از رؤسای شعب هشترگرد و مصباح در حوزه جذب حساب جاری، مهریلا در بخش صدور ضمانتنامه و در بخش جذب منابع، فلکه اول رجایی شهر، نظرآباد و محمدشهر در بخش فروش اقساطی مسکن مهر، حصارک، ترهبار و کمالشهر و شعب شهید چمران و گلشهر در بخش بانکداری الکترونیک تقدیر شد.

در مدیریت خوزستان شعبه امانیه اهواز رتبه برتر آزمون سنجش اطلاعات شغلی را کسب کرد



بر اساس نتایج تحلیلی آزمون طرح سنجش اطلاعات شغلی در سال ۹۳، کارکنان شعبه امانیه اهواز رتبه برتر را در مدیریت خوزستان به دست آوردند.

به گزارش روابط عمومی مدیریت خوزستان، عباسعلی شفیعی مدیر شعب استان با حضور در این شعبه و تقدیر از کارکنان گفت: شعبه امانیه نه تنها در طرح سنجش معلومات شغلی حائز رتبه برتر است بلکه در فرآیند رشد جذب منابع نیز به خوبی فعالیت کرده و فراتر از اهداف تعیین شده در شش ماهه نخست سال جاری بوده است.

وی راز موفقیت کارکنان یک سازمان را افزایش دانش و اطلاعات شغلی دانست و افزود: این امر مسیر ارایه خدمت مطلوب به مشتری را هموار می کند.

در بین شعب مدیریت سیستان و بلوچستان

کارکنان شعبه

هیرمند زابل در طرح سنجش اطلاعات شغلی برتر شدند

بر اساس نتایج تحلیل آزمون طرح سنجش اطلاعات شغلی کارکنان در سال جاری، کارکنان شعبه هیرمند زابل به عنوان شعبه برتر در بین ۲۱ شعبه مدیریت شناخته شدند.

به گزارش روابط عمومی مدیریت سیستان و بلوچستان، بوستان افروز مدیر شعب استان با تقدیر از تمام کارکنان شعبه، گفت: شعبه هیرمند زابل نه تنها در بخش سنجش اطلاعات شغلی به عنوان شعبه برتر است بلکه در فرآیند رشد منابع نیز تلاش چشمگیری را در نیمه اول سال جاری ارایه کرده است. وی افزود: همکاران شعبه هیرمند زابل اثبات کردند که با تلاش گروهی و همدلی، مشتری مداری، تکریم ارباب رجوع، ارایه خدمات سریع و با کیفیت و داشتن روحیه مشارکتی در بین کارکنان می توان به هم افزایی قابل قبولی دست یافت.

تجزیه و تحلیل عملکرد شعب در مدیریت آذربایجان غربی

به گزارش روابط عمومی مدیریت آذربایجان غربی، در این همایش حسینی دولتخواه مدیر شعب استان با تأکید بر تسریع در تعیین تکلیف پرونده های طرح مهر از رؤسای شعب خواست با برنامه ریزی صحیح و مدون و با تلاش و کوشش بی وقفه، اهداف تعیین شده در این بخش را محقق کنند. مدیر شعب در بخش بعدی سخنان خود به اهمیت و لزوم بازرسی ها از شعب اشاره کرد و اظهار داشت: از بازرسی ها و کنترل های نیروهای نظارتی استقبال کنید، این بازرسی ها جو اعتماد و اطمینان را در بانک تقویت می کند.

در بخش پایانی این همایش از ۱۸ شعبه برگزیده و منتخب مدیریت در بخش ها و حوزه های جذب منابع، کاهش مطالبات معوق، صدور ضمانت نامه و نیز شعب برتر در بخش فروش اقساطی مسکن مهر و نیز شعبی که در جذب منابع ارزان قیمت از جمله قرض الحسنه جاری و پس انداز موفق عمل کرده بودند، تقدیر شد.



همایش فصلی رؤسای شعب آذربایجان غربی با حضور مسوولان مدیریت و شعب استان به منظور بررسی عملکرد شعب در بخش های مختلف انتقال موضوعات مطرح شده در سمینار مدیران ارشد بانک برگزار شد.

مدیریت شعب چهار محال و بختیاری در جذب منابع بین بانک های استان اول شد



منابع مالی مدیریت استان از مرز دو هزار میلیارد عبور کرد، افزود: ارتقای درجه مدیریت شعب استان هدف بعدی ما است.

بر اساس این گزارش، از شعب کاشانی شهرکرد به دلیل رشد ۱۱۴ درصدی سپرده ها، سعدی شهرکرد به دلیل رشد ۵۷ درصدی و از شعب فارسان، طالقانی و شریعتی شهرکرد، هفشجان و فرخ شهر به دلیل رشد بالاتر از هدف سالانه، تقدیر شد.

کسب رتبه اول در جذب منابع و رتبه اول پرداخت تسهیلات در بین بانک های استان، بخشی از اقتدار کارکنان است که باعث به چالش کشیدن بانک های رقیب شده است.

به گزارش روابط عمومی مدیریت چهار محال و بختیاری، مسعود رضوانی مدیر شعب استان با بیان این مطلب و قدردانی از زحمات کارکنان به دلیل بازاریابی و نصب دستگاه های ATM، حضور پررنگ بانک در سطح شهر با افزایش تعداد دستگاه های خودپرداز را موجب اقبال عمومی به شعب بانک مسکن ارزیابی کرد. وی گفت: امیدواریم بتوانیم تعداد دستگاه های خودپرداز را در شهرهای فارسان، فرخ شهر، هفشجان و اردل نیز افزایش دهیم. رضوانی گفت: به منظور هدفمندسازی پرداختی های بانک به کارکنان، پاداش شعب بر اساس دو عامل سهم سرانه و سهم عملکرد تقسیم می شود و باید رؤسای شعب با لحاظ کردن آن ها از تقسیم پاداش بر اساس رویکرد سستی پرهیز کنند. مدیر شعب استان با بیان اینکه با توانایی منابع انسانی،

مدیر شعب خراسان رضوی:

توجه به کارکنان به موفقیت سازمان می‌انجامد

هر سازمانی که به منابع انسانی و کارکنانش توجه ویژه‌ای داشته باشد می‌تواند بسیار موفق عمل کند.

به گزارش روابط عمومی مدیریت خراسان رضوی، ابوالفضل مهرازان مدیر شعب استان با بیان این مطلب، افزود: اگر نمی‌توانیم مشکلات کارکنان را برطرف کنیم باید با کارمند همگام و همراه باشیم.

مهرازان، با اشاره به اهمیت پرورش افراد در بانک گفت: رؤسای شعب و دایر مدیریت با تفویض اختیار به کارکنان تحت مدیریت خود می‌توانند پرورش افراد را به بهترین نحو ممکن انجام دهند. مدیر شعب استان با تأکید بر اهمیت وصول مطالبات، اظهار داشت: یکی از عوامل مهم درجه‌بندی شعب، کاهش مطالبات است که کارکنان باید به‌صورت جدی پیگیر این موضوع باشند. در ادامه این نشست، موسوی‌فرد معاون مالی و فناوری اطلاعات مدیریت با اشاره به اهمیت بحث آموزش تأکید کرد: یک بخش از آموزش به صورت تئوری در کلاس‌های



آموزشی انجام می‌پذیرد اما بخش اعظم آن توسط رؤسای شعب صورت می‌گیرد.

ناصری معاون اداری و پشتیبانی مدیریت نیز به مواردی از جمله معرفی کارکنان توانمند شعب به مدیریت، برطرف کردن ایرادات ابلاغیه‌های بازرسی، مدیریت زمان و گردش شغلی در شعبه، رویه واحد در پاسخگویی به بخشنامه‌ها و پاسخ‌نامه‌های مدیریت در اسرع وقت، اشاره کرد. عظیمی رییس حوزه حراست مدیریت نیز با اشاره به افزایش ۲۶ درصدی منابع

مدیر شعب همدان:

حل مشکل مطالبات معوق نیازمند تقویت تعامل برون سازمانی است

مدیر شعب همدان در نشست با مدیر کل کمیته امداد امام (ره) استان، حل معضل مطالبات معوق خانواده‌های تحت پوشش کمیته امداد را نیازمند تقویت تعامل هر دو دستگاه دانست.

به گزارش روابط عمومی مدیریت همدان، ریحانی‌پور مدیر شعب استان افزود: با توجه به وضعیت معیشتی این قشر از افراد جامعه، هم در معرفی توسط کمیته امداد و هم در پرداخت تسهیلات توسط بانک باید نظارت لازم در دستور کار قرار گیرد. وی با اشاره به آمار معوقات و حجم تسهیلات سررسید گذشته و تسهیلات خانواده‌های تحت پوشش اشاره کرد و گفت: تخصیص و پرداخت سهمیه ابلاغی بخش مشاغل خانگی در گرو مشارکت و حمایت کمیته امداد حضرت امام و تسویه بخشی از بدهی پرونده‌های قبلی است.



نشست مسوولان مدیریت آذربایجان شرقی با فرماندهی نیروی انتظامی استان

یونس بایندر رییس حوزه حراست مدیریت آذربایجان شرقی، در این نشست محبوب قرصی معاون مدیر شعب استان از زحمات فرمانده انتظامی و نیروهای تحت امر وی به علت تلاش‌های شبانه‌روزی در راستای تأمین امنیت استان، قدردانی کرد. همچنین

به گزارش روابط عمومی مدیریت آذربایجان شرقی، در این نشست محبوب قرصی معاون مدیر شعب استان از زحمات فرمانده انتظامی و نیروهای تحت امر وی به علت تلاش‌های شبانه‌روزی در راستای تأمین امنیت استان، قدردانی کرد. همچنین

با هدف ارتقای سطح تعامل و توسعه همکاری با نیروی انتظامی استان، نشستی با حضور معاون اجرایی و رییس حوزه حراست مدیریت آذربایجان شرقی و فرمانده انتظامی استان برگزار شد.

برگزاری دوره آموزشی پیشگیری از جعل اسناد و کلاهبرداری در مازندران

و متصدیان امور بانکی شعب استان توسط رییس پلیس آگاهی استان با بیان مباحث جعل اسناد و اوراق بهادار و نیز پیشگیری از سرقت برگزار شد. طی این دوره، افسر ارشد پلیس استان با اشاره به انواع روش‌های جعل اسناد و راهکارهای تشخیص جعلی بودن اسناد و مدارک، به نمونه‌هایی از سرقت‌های انجام شده در سطح شعب بانک‌های استان پرداخته و رعایت نکات ایمنی را عامل مهمی در پیشگیری از سرقت دانست.

با توجه به ضرورت آشنایی کارکنان بانک با مباحث پیشگیری از جعل اسناد و کلاهبرداری، با پیشنهاد حوزه حراست استان مازندران و هماهنگی انجام شده با فرماندهی نیروی انتظامی استان، مدیریت شعب با اخذ مجوز از اداره کل آموزش به برگزاری دوره پیشگیری از جعل اسناد و کلاهبرداری اقدام کرد.

به گزارش روابط عمومی مدیریت مازندران، این دوره با حضور مدیر و معاونان مدیریت و همچنین تعداد ۹۰ نفر از کارکنان اعم از پایوران

در دیدار مدیر شعب استان و مدیر کل راه و شهرسازی استان البرز

موانع اجرایی و فعال‌سازی پروژه‌های راکد مسکن مهر بررسی شد



به‌منظور بررسی و رفع موانع اجرایی و فعال‌سازی پروژه‌های راکد مسکن مهر، نشست مدیران بانک مسکن و راه و شهرسازی البرز در محل اداره کل راه و شهرسازی استان برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی مدیریت البرز، در این نشست مشترک درخصوص مسائل و مشکلات مربوط به مسکن مهر به ویژه پیگیری پروژه‌هایی که تاکنون فروش اقساطی نشده‌اند و نیز پروژه‌های راکد، متوقف و نیمه‌کاره بحث و تبادل نظر شد.

همچنین مقرر شد روند برگزاری جلسات مشترک بین کارشناسان دو طرف در قالب کمیته‌هایی متشکل از نمایندگان بانک و اداره کل راه و شهرسازی تشکیل شود با تأکید بر تقسیم و تعیین تکلیف هرچه سریع‌تر مطالبات بانک ادامه یابد. براساس این گزارش، فریبرز نعیمی مدیر شعب البرز بر بهینه‌سازی و فعال‌سازی تمام امکانات به‌منظور بازگرداندن منابع بانک تأکید کرد.

وی با اشاره به اثرات بازگشت منابع پرداخت شده بر کاهش معوقات ادامه داد: تعیین تکلیف هرچه سریع‌تر پروژه‌های تکمیل شده مسکن مهر نیازمند همکاری مداوم و پیگیری جدی دستگاه‌های مرتبط در این زمینه است. در ادامه باقرنیا مدیر کل راه و شهرسازی استان با قدردانی از تلاش و همکاری همه‌جانبه مجموعه بانک مسکن درخصوص تسهیلات پروژه‌های مسکن مهر، گفت: تعامل مناسب و دستیابی به نقاط مشترک عمده‌ترین کارکرد و راهبرد این سازمان در ارتباط با مسائل موجود میان بانک مسکن استان و اداره کل راه و شهرسازی البرز خواهد بود.

تجلیل از کارکنان انتظامات

در مدیریت آذربایجان شرقی صورت گرفت



در نشستی با حضور معاون اجرایی مدیریت آذربایجان شرقی و رییس حوزه حراست مدیریت از کارکنان انتظامات این مدیریت قدردانی شد. به گزارش روابط عمومی مدیریت آذربایجان شرقی، در این نشست محبوب قرصی معاون مدیر شعب استان از نگهبانان به‌عنوان مظهر امنیت یاد کرد. در ادامه این نشست از زحمات احمد معروف تقدیر شد. همچنین به محمد آقازاده درجه سرنگهبانی و یوسف سفیدانی و رضا محمدی درجه ارشد نگهبانی، اعطا شد. در پایان این نشست نیز از محمد آقازاده، یوسف قدیمی و حسن امیری که در تیراندازی شش ماهه اول به ترتیب حائز مقام‌های اول تا سوم شدند با اهدای هدایایی قدردانی شد.

دیدار مدیر شعب اردبیل با همکار ایثارگر



با هدف تجلیل از ایثارگران، مدیر شعب اردبیل به همراه جمعی از کارکنان مدیریت با حضور در منزل پرویز نوید همکار بازنشسته ایثارگر با وی دیدار کرد. به گزارش روابط عمومی مدیریت اردبیل، در این دیدار ابوالفضل کوهی فرد مدیر شعب استان، اظهار داشت: جنگ تحمیلی دانشجویی بود که حاوی درس‌هایی از رشادت‌ها و از خودگذشتگی عزیزان ایثارگر است و به همین دلیل حضور در جمع خانواده‌های ایثارگران، انجام وظیفه برای قدردانی و ارج نهادن به مجاهدت‌ها و ایثارگری‌های این عزیزان است.

دیدار مدیر شعب هرمزگان با خانواده شهید عباس احمدی



مدیر شعب هرمزگان با حضور در منزل همکار سمیه احمدی فرزند شهید عباس احمدی با پدر و مادر آن شهید و الامقام دیدار و گفت‌وگو کرد. به گزارش روابط عمومی مدیریت هرمزگان، علی کمالی مدیر شعب استان، در این دیدار با تجلیل از مقام شهدا و تبیین دل‌آوری‌ها و جانفشانی آنان در طول جنگ تحمیلی گفت: همه ما در قبال زحمات و خدمات شهیدان مسوولیم و باید هدفی را که آنان در تحقق آن تلاش کردند را با جدیت دنبال کنیم. براساس این گزارش، پدر و مادر این شهید بزرگوار از حضور مدیر منطقه تشکر کرده و به بیان خاطراتی از فرزند شهیدشان پرداختند.

با حضور سرپرست مدیریت اصفهان برگزار شد تجلیل از خانواده شهید اکبر صفائی



با حضور سرپرست مدیریت اصفهان و رییس دایره امور اداری از فداکاری‌ها و از خودگذشتگی‌های همسر شهید اکبر صفائی تجلیل شد. به گزارش روابط عمومی مدیریت اصفهان، افضل طی سخنانی ایستادگی ملت ایران در مقابل دشمنان را ضامن حیات و استقلال کشور نامید و این استقلال را موهون تلاش و زحمات ایثارگران و مجاهدان هشت سال جنگ تحمیلی دانست. وی افزود: تکریم، تجلیل و اجرای طرح عزت‌مداری در راستای حمایت از خانواده‌های شهدا از گام‌های مهم در راستای حفظ آثار و ارزش‌های دفاع مقدس است.

تجلیل از همکار جانباز در مدیریت منطقه شمال شرق تهران



با هدف تجلیل از خانواده شهید، ایثارگران و جانبازان، رییس دایره امور اداری مدیریت منطقه شمال شرق تهران و کارشناس روابط عمومی منطقه با همکار جانباز این مدیریت حسین راحمی و خانواده وی دیدار کردند. به گزارش روابط عمومی مدیریت منطقه شمال شرق تهران، در این دیدار راحمی با بیان گوشه‌ای از مشقت‌ها و دل‌آوری‌های هم‌زمان خود در طول هشت سال دفاع مقدس از ادامه راه شهدای اسلام توسط جوانان امروز کشور سخن گفت.

تقدیر و تشکر

تقدیر کننده	تقدیر شونده
معاون پشتیبانی بنیاد مسکن انقلاب اسلامی خوزستان	فیروز دوستانی، سرپرست شعبه مرکزی اهواز و افشین عطایی از کارکنان این شعبه
مدیریت شعب استان خراسان شمالی	جلال اصغری، حسین مهویدی شهری و حسن طاهری سودجانی، حسابرسان اداره کل حسابرسی داخلی
مدیر شعب استان خراسان شمالی	محرم شاهوردی، رییس شعبه جاجریم
حراست کل استان یزد	محمدعلی شیخ راستی، مسوول سابق حراست استان یزد

بازنشستگان

- سعید نقیبی، اداره کل ساختمان

نشانی‌گویی

- سید مرتضی ساداتی بالادهی، معاون شعبه خزر ساری

انتصابات

- احمد مرامی، رییس شعبه مهران

تسلیمات

«هفته‌نامه بانک و مسکن» مصیبت وارده را به همکاران و خانواده‌های محترم‌شان تسلیت می‌گوید. مرحوم اصغر قاسم‌زاده، همکار بازنشسته شعبه مرکزی لاهیجان؛ پدر علیرضا شناس، شعبه نرماشیر کرمان؛ پدر مهدی صادقی، شعبه پیشوا؛ پدر محسن بیات، شعبه بازار ملایر؛ پدر مرحوم حافظ آقاخانی، همکار بازنشسته مدیریت آذربایجان شرقی؛ مادر حشمت‌ا... کاظمی‌راغب، همکار بازنشسته؛ برادر مهدی طاهری، شعبه قصردشت شیراز؛ برادر محمدرضا شهرپور، شعبه معالی‌آباد شیراز.



در مراسمی از مسعود زرگریان از همکاران شعبه مرکزی رامسر به‌دلیل حضور در آیین بازسازی واقعه غدیر خم توسط اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی شهرستان رامسر تقدیر شد.

اطلاع و پوزش

در خبرنامه شماره ۵۳۴ در تیرتیر خبر مدیریت اصفهان افزایش منابع به میزان ۱۳۰۰ میلیارد به اکتب ۱۳ میلیارد درج شده بود که بدین وسیله ضمن پوزش اصلاح می‌شود. همچنین در همین خبرنامه در صفحه ۱۲، مدیریت آذربایجان غربی به اشتباه مدیریت لرستان درج شده بود که ضمن پوزش اصلاح می‌شود.

همایش پیاده‌روی بازنشستگان مدیریت فارس برگزار شد

همایش پیاده‌روی بازنشستگان مدیریت فارس با حضور مسوولان مدیریت و رییس کانون بازنشستگان و همکاران بازنشسته برگزار شد.



به گزارش روابط عمومی مدیریت فارس، در این همایش رییس کانون بازنشستگان مدیریت فارس با ابراز خرسندی از حضور مدیر شعب استان، برگزاری مجدد چنین همایش‌هایی برای کارکنان را خواستار شد. وی گفت: این گونه برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی باعث خوشحالی و دلگرمی کارکنان بازنشسته می‌شود.

نقش حراست در پیشگیری از وقوع تخلف‌ها

سه نقش اساسی حراست به‌منظور پیشگیری از وقوع تخلف‌ها در سازمان به‌شرح زیر است:

اول: نقش هشداردهنده یا پیشگیری کننده؛

دوم: نقش اصلاح‌کننده یا درمان کننده؛

سوم: نقش جداکننده از سیستم.

این وظیفه خطیر حراست از جهاتی شبیه به نهادهای بهداشتی، درمانی است چنانچه این نهاد در ابتدا سعی بر آن دارد که ابتدا از هر آلودگی و بیماری پیشگیری کند و در مرحله بعد اگر احتمالاً کسی آلوده شد او را درمان کند.

در نهایت اگر دو روش قبلی مؤثر واقع نشد نسبت به جراحی سیستم اقدام کند، چنین نقشی را حراست در سازمان ایفا می‌کند.

حراست در هر سازمان با پیش‌بینی نوع تخلف‌ها و جرایمی که ممکن است در آن سازمان به وقوع بپیوندد سعی می‌کند به انحاء مختلف، چشم و گوش کارکنان آن سازمان را به روی دام‌ها و کمین‌های سر راه گشوده و آنها را هوشیار و آگاه سازد، بدین ترتیب:

اولاً: از بروز خسارت‌های احتمالی که مسلماً هزینه‌های سنگینی برای سیستم دربرخواهد داشت، گرفته می‌شود.

ثانیاً: به این وسیله از انتشار تخلف‌ها و انحراف‌ها در بین کارکنان ممانعت می‌شود.

برگزاری همایش پیاده‌روی خانوادگی در حوزه ناظر غرب و شمال مدیریت اصفهان



شمال اصفهان



غرب اصفهان

همچنین همایش پیاده‌روی خانوادگی با حضور مسوول و کارشناسان حوزه ناظر شمال، کارکنان شعب تحت پوشش به‌ویژه شعب کاشان به‌همراه خانواده‌هایشان برگزار شد.

با هدف اجرای برنامه‌های ورزشی و ایجاد نشاط، همایش پیاده‌روی خانوادگی با تلاش حوزه ناظر غرب اصفهان با حضور کارکنان شعب شهرستان شاهین‌شهر، دولت‌آباد، وزوان و میمه به همراه خانواده‌هایشان برگزار شد.

گلگشت خانوادگی کارکنان مدیریت شعب استان قزوین به قلعه رودخان و کاشان

به‌منظور ایجاد شادابی و نشاط دو گلگشت خانوادگی به مناطق کاشان و قلعه رودخان با حضور جمعی از کارکنان مدیریت قزوین و خانواده‌های آنان برگزار شد.



قلعه رودخان



کاشان

پیاده‌روی خانوادگی کارکنان شعب حوزه ناظر جنوب خراسان رضوی

همایش پیاده‌روی خانوادگی کارکنان شعب تحت پوشش حوزه ناظر جنوب خراسان رضوی با حضور پرشور همکاران ورزش دوست در پارک جنگلی پیشکوه شهرستان تربت حیدریه برگزار شد.

به‌گزارش روابط عمومی مدیریت خراسان رضوی، در پایان این



همایش همکاران ورزشکار با حضور بر مزار شهدای گمنام پارک پیشکوه با آرمان‌های شهدا تجدید میثاق کردند.



امام حسن (ع)

ای کاظم آل محمد!

سلام بر تو که وارث نیکان و آبروبخش نیاکانی. سلام بر تو که نیازمندان را باب الحوائجی.

هفتم ماه صفر است و امروز می توان چیدن گل بوته لبخند خورشید آسمان شهر مدینه را به تماشا نشست. آنگاه که سروش امین جام دل را از معجون شگفت بشارتی عظیم آکنده می سازد. زمین ملتهب است و زمان در گردونه خویش مستانه می چرخد. سکوت بر گستره قلب ها سایه افکنده است و چشم ها در انتظار رؤیت خورشید امامت، افق ولایت را به نظاره نشسته است. باز هم شمیم پر شراره علوی.

ای صاحب مهار حکمت و حلم در برابر خشونت و خشم. غضب، از حلم تو خشمگین می شد، صبر از تویی طاقت می گشت. سلام بر سجاده ای که از اشک های خیس می شد و بر زمینی که پیشانی و صورت بر آن می نهادی و بر آن دست ها که به درگاه خدا می گشودی و بر آن اندام رنجور که در آتش محبت الهی ذوب شد. سلام بر مرقد نورافشانت که آسمان تیره عراق را روشن ساخته است و درود بر فرزندان که مرقدشان فروغ کشور ایران و قبله گاه اهل ایمان است.



• تلفن فروش: ۰۶۴۴۳۷۳۳۲ - ۰۲۱ / ۰۱۳۱-۲۲۴۴۳۱۵

امروزه حاکمیت شرکتی به دلیل نظارت بر روابط سهامداران، هیأت مدیره، مدیران و سایر ذی نفعان شرکت ها می تواند باعث ارتقای استانداردهای تجاری شرکت ها، تشویق، تأمین و تجهیز سرمایه ها و سرمایه گذاران و بهبود امور اجرایی آن ها شود و یکی از عناصر اصلی در بهبود کارایی اقتصادی شرکت ها است. مطالعات نشان می دهد که با ضعف حاکمیت شرکتی، فساد مالی افزایش یافته و در پی آن، علاوه بر کاهش سرمایه گذاری مستقیم داخلی و خارجی و افزایش مخارج دولت، رشد اقتصادی نیز کاهش می یابد و این بر تمام بخش های اقتصادی و جامعه تأثیر خواهد گذاشت. از سوی دیگر، بانکداری اسلامی که از مهم ترین اهداف آن، حفظ اصول شریعت

اسلامی است، با چالش های توسعه بین المللی مواجه است و در عین حال، مباحث مطرح شده در زمینه حاکمیت شرکتی سیستم بانکداری، عمدتاً مربوط به نظام بانکداری مرسوم (غیراسلامی) است. ایجاد استانداردها و محدودیت های هدفمند به منظور هدایت کنترل بانک های اسلامی، موجب کاهش هزینه ها می شود و به این ترتیب، می توان به طور منصفانه از منافع ذی نفعان حفاظت کرد. در نهایت به منظور تقویت حاکمیت شرکتی در سیستم بانکداری اسلامی باید به دنبال راه حل مطلوب بود تا ضمن حفاظت از منافع سرمایه گذاران، بتوان بانکداری بدون ربا را نیز دنبال و منافع سپرده گذاران را نیز حفظ کرد.

این کتاب علاوه بر توضیحاتی جامع پیرامون حاکمیت شرکتی، به تبیین اصول آن از دیدگاه

- عنوان: حاکمیت شرکتی و ارتقای سلامت مالی، با نگاهی به صنعت مالی و بانکی کشور
- نویسندگان: علی حسن زاده، محمد ابراهیم پورزرنندی، علی رضا حلمی
- مشخصات نشر: رشت: گپ، ۱۳۹۳
- چاپ اول، ۹۹ صفحه
- بها: ۱۰,۰۰۰ تومان



مراجع بین المللی قانون گذار پرداخته و سپس انواع الگوها و مدل های حاکمیت شرکتی را از نظر می گذراند، تشریح فرآیند ارزیابی حاکمیت شرکتی در موسسات مالی و بانکی و مراحل پیاده سازی آن و نیز ضرورت ها و تأثیر حاکمیت شرکتی بر سلامت و فساد مالی کشور از دیگر مباحث مطرح شده این اثر است.



مسکن بانکی

علی ملامحمدی، مدیر بیت جنوب شرق تهران، رنگین کمان پاییزی در تهران



عکس: سپیده نقدی
 نشانی: خیابان ولیعصر، بالاتر از میدان ونک، خیابان عطار، ساختمان ادارات مرکزی بانک مسکن، طبقه اول روابط عمومی بانک مسکن
 تلفن: ۱۷-۸۲۹۳۲۱۱۶ - ۸۲۹۳۲۱۱۳ - نمابر: ۸۲۹۳۲۱۱۳

- ▲ صاحب امتیاز: بانک مسکن
- ▲ زیر نظر شورای سردبیری
- ▲ دبیران اجرایی: زهره جمشیدنژاد
- ▲ فاطمه سمسار
- ▲ مدیر هنری: محمد عباسپور