# नवोदय

ੴ ਸ੍ਰੀ ਵਾਹਿਗੁਰੂ ਜੀ ਕੀ ਫ਼ਤਹਿ

पी.एस.बी

# Navodaya

तिमाही गृह पत्रिका | अंक–18 | अप्रैल– जून 2025

Quarterly House Journal | Addition -18 | April-June 2025

UnIC

बेटी बचाओ
बेटी पढ़ाओ

ੴ ਸ੍ਰੀ ਵਾਹਿਗੁਰੂ ਜੀ ਕੀ ਫ਼ਤਹਿ
पंजाब एण्ड सिंध बैंक
Punjab & Sind Bank
ਪੰਜਾਬ ਐਂਡ ਸਿੰਧ ਬੈਂਕ
(भारत सरकार का उपक्रम / A Govt. of India Undertaking)
पी.एस.बी

# "Congratulations to Team PSB"

Our Bank emerges as the winner under Top Improver category in the EASE 7.0 Reform Index

The award was received by Shri Swarup Kumar Saha(MD & CEO), Shri Rajeeva (Executive Director), Shri Manoj Kumar(General Manager), Shri Vinod Kumar Pandey(Field General Manager)

# नवोदय Navodaya

तिमाही गृह पत्रिका अंक-18 | अप्रैल-जून 2025

Quarterly House Journal Addition-18 | April-June 2025

(केवल आंतरिक वितरण हेतु)

प्रधान कार्यालय, बैंक हाउस, 21, राजेन्द्र प्लेस, नई दिल्ली - 110008

Head Office, Bank House, 21, Rajendra Place, New Delhi - 110008

ई-मेल/E-mail : editor.navodaya@psb.co.in



**मुख्य संरक्षक/Chief Custodian**

**श्री स्वरूप कुमार साहा**

**Shri Swarup Kumar Saha**

प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी / MD & CEO

**संरक्षक / Custodian**

**श्री रवि मेहरा**

**Shri Ravi Mehra**

कार्यपालक निदेशक / Executive Director

**श्री राजीवा**

**Shri Rajeeva**

कार्यपालक निदेशक / Executive Director

**मुख्य संपादक / Chief Editor**

**श्री गजराज देवी सिंह ठाकुर**

**Shri Gajraj Devi Singh Thakur**

महाप्रबंधक / General Manager

**संपादक मंडल / Editorial Board**

**श्री राजेश चंदन पांडे**

**Shri Rajesh Chandan Pandey**

मुख्य महाप्रबंधक / Chief General Manager

**श्री निखिल शर्मा**

**Shri Nikhil Sharma**

मुख्य प्रबंधक / Chief Manager

**श्रीमती भारती**

**Smt. Bharati**

प्रबंधक / Manager



**पंजाब एण्ड सिंध बैंक गृह पत्रिका में प्रकाशित सामग्री में दिए गए विचार, संबंधित लेखक के अपने हैं। पंजाब एण्ड सिंध बैंक का प्रकाशित विचारों से सहमत होना ज़रूरी नहीं है। सामग्री की मौलिकता एवं कॉपी राइट अधिकारों के प्रति भी लेखक स्वयं उत्तरदायी है।**



**मुद्रक :** जैना ऑफसेट प्रिंटर्स

ए 33/2, साइट–4, साहिबाबाद इंडस्ट्रीयल एरिया,

गाज़ियाबाद, उत्तर प्रदेश

**फोन नं. : 98112 69844**

**ई-मेल:** jainaoffsetprinters@gmail.com


# विषय सूची


| क्र. सं. | विवरण | पृष्ठ संख्या |
|---|---|---|
| 1 | संपादक मंडल/विषय-सूची | 1 |
| 2 | शुभकामनाएं एवं सुझाव | 2 |
| 3 | संपादकीय | 3 |
| 4 | Mental Health - Need of Hour in Banking | 4 - 7 |
| 5 | Prometed Executives | 8 |
| 6 | Openinig of New Branches | 9 |
| 7 | Encounter Risk Humane Approach | 10 - 12 |
| 8 | जून, 2025 को समाप्त तिमाही हेतु बैंक के वित्तीय परिणाम | 13 |
| 9 | दिनांक 30.06.2025 तक बैंक के आंचलिक कार्यालयों का कार्य प्रदर्शन | 14 - 15 |
| 10 | What Does Retirement Means? | 16 - 17 |
| 11 | The Impact Of AI on Education | 18 - 20 |
| 12 | डिजिटल की दुनियां में बढ़ते कदम | 21 |
| 13 | बैंक का 118वां स्थापना दिवस | 22 - 23 |
| 14 | Paper Or Paperless? The Banking Dilemma in India | 24 - 25 |
| 15 | आंचलिक कार्यालय लखनऊ में समीक्षा बैठक का आयोजन | 26 |
| 16 | शाखा परिसर का नवीनीकरण(सेक्टर-5, पंचकूला) | 27 |
| 17 | राष्ट्रीय पेंशन योजना 'वात्सल्य' | 28 - 30 |
| 18 | कार्यपालक निदेशक महोदय का दौरा कार्यक्रम | 31 |
| 19 | Important Circulars of the Bank | 32 - 33 |
| 20 | Openinig of New Branches {(Thrissur, Kerala) & (Meerut, Uttar Pradesh)} | 34 |
| 21 | आंचलिक कार्यालयों में बैंक स्थापना दिवस का आयोजन | 35 |
| 22 | आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस के युग में नौकरियों का महत्व | 36-38 |
| 23 | Openinig of New Branches {(Miryaluda,Telangana) & (Nadyal, Andhra Pradesh)} | 39 |
| 24 | Improving the learninig & Development Ecosystem in banks | 40 - 41 |
| 25 | 21 जून, अंतरराष्ट्रीय योग दिवस | 42 |
| 26 | आंचलिक कार्यालय नोएडा समीक्षा बैठक | 43 |
| 27 | अग्नि सुरक्षा मॉक ड्रिल | 44 |

# शुभकामनाएं एवं सुझाव / Letter to the Editor

आपके कार्यालय की तिमाही गृह पत्रिका "नवोदय"(अंक-17, जनवरी-मार्च 2025) का यह अंक अत्यंत समृद्ध, ज्ञानवर्धक और प्रेरणादायक है। इसकी विविध सामग्री बैंकिंग क्षेत्र के विभिन्न पहलुओं, सामाजिक सरोकारों और तकनीकी प्रगति को प्रभावशाली ढंग से प्रस्तुत करती है। "Take care of loved Ones" जैसा लेख संपत्ति योजना और वसीयत की आवश्यकता को सरल भाषा में समझाता है, जो आम पाठकों के लिए अत्यंत उपयोगी है। "Money-An Invaluable Asset" में पंचतंत्र के संदर्भ से धन की महत्ता को आधुनिक संदर्भ में जोड़ना सराहनीय है। कविता 'The Inner Soul' और कला कोना जैसे खंडों में कर्मचारियों और उनके परिजनों की रचनात्मक प्रतिभा को स्थान देना पत्रिका को और भी जीवंत बनाता है।

पत्रिका की सभी रचनाएं उम्दा और पठनीय हैं। पत्रिका की प्रस्तुति, भाषा की शुद्धता, विषयों का चयन और विविधता प्रशंसनीय है।आज जिस मेहनत और समर्पण के साथ पत्रिका को प्रकाशित करते हैं, वह वास्तव में सराहनीय है।

**नितेश कुमार सिन्हा**
महाप्रबंधक
इण्डियन ओवरसीज़ बैंक

पत्रिका की साज-सज्जा एवं प्रस्तुति देखने योग्य है। लेखों में विविधता एवं ज्ञानवर्धक जानकारी से भरपूर इस अंक की जितनी भी प्रशंसा की जाए कम है। आपके कुशल व व्यावहारिक नेतृत्व में पत्रिका दिन-प्रतिदिन उँचाईयाँ छू रही है। पत्रिका की साज-सज्जा एवं आपकी बैंकिंग कार्यों के प्रति प्रतिबद्धता से लगभग सभी अंक संग्रहणीय बन पा रहे हैं।

सहायक महाप्रबंधक से उप महाप्रबंधक, उप महाप्रबंधक से महाप्रबंधक बने सभी कार्मिकों को हार्दिक बधाई एवं शुभकामनाएं।

**डॉ. चरनजीत सिंह**
सेवानिवृत्त मुख्य प्रबंधक

नवोदय पत्रिका का जनवरी-मार्च अंक अत्यंत प्रेरणादायक और जानकारी से परिपूर्ण है। विशेष रूप से भारतीय अर्थव्यवस्था का संक्षिप्त अवलोकन तथा Artificial Intelligence(AI), सतर्कता एवं नैतिकता जैसे समसामयिक और महत्वपूर्ण विषयों पर प्रकाशित लेख अत्यंत विचारोत्तेजक एवं प्रेरक हैं। ये न सिर्फ पाठकों को जागरूक करते हैं अपितु बैंक की दूरदर्शिता, पारदर्शिता और उत्तरदायित्व को भी उजागर करते हैं। संपादकीय टीम का यह प्रयास अत्यंत सराहनीय है, जिसने इस अंक को प्रभावशाली, पठनीय और प्रेरणादायक बनाया। आगामी अंक के लिए हार्दिक शुभकामनाएं।

**डॉ. हेमलता**
मुख्य प्रबंधक(राजभाषा)
यूको बैंक

नवोदय पत्रिका किसी एक विशेष भाषा को केंद्र में लेकर नहीं चलती अपितु सभी भाषाओं को केंद्र में लाना इसका उद्देश्य है। जहाँ पत्रिका में एक तरफ भारतीय अर्थव्यवस्था के संक्षिप्त अवलोकन पर चर्चा की गयी तो दूसरी तरफ अपने समीप के लोगों का कैसे ख्याल रखना है उसके बारे में भी बताया गया है। पत्रिका में प्रकाशित कृत्रिम बुद्धिमत्ता से संबंधित लेख भविष्य की बदलती दुनिया को उजागर करता है। पत्रिका स्वयं में बेहद रुचिकर एवं ज्ञानवर्धक है तथा विविधताओं को भी समेटे हुए है। बैंक के अधिकाधिक प्रचार, प्रसार एवं उत्थान में नवोदय पत्रिका की विशेषकर भूमिका सराहनीय है। पत्रिका के संपूर्ण संपादक मंडल को साधुवाद एवं शुभकामनाएं।

**विन्नी मखीजा**
आंचलिक प्रबंधक, दिल्ली-।

# संपादकीय

प्रिय साथियो,

आप सभी को बैंक के 118वें स्थापना दिवस की हार्दिक शुभकामनाएं! हमारा बैंक वर्ष-दर-वर्ष नित नवीन प्रयोगों के साथ विशेष कीर्तिमान स्थापित कर रहा है। यह कीर्तिमान प्रबंधन की विभिन्न सफल योजनाओं एवं प्रयोगों तथा आप सभी के अथक प्रयासों का परिणाम है। हमारा बैंक समय की धारा की दिशा में प्रवाहित होकर द्रुत गति से आगे बढ़ रहा है। प्रत्येक तिमाही में बैंक के व्यवसाय में वृद्धि का होना, बैंक की योजनाओं के सफल कार्यान्वयन को परिलक्षित करता है।

इसी नवीनता के दृष्टिकोण के साथ बैंक कृत्रिम बुद्धिमत्ता का अधिग्रहण करते हुए डिजिटल रूप से प्रयोगशील बना हुआ है। इसके साथ ही वर्तमान युग में बैंकिंग क्षेत्र में पारिस्थितिक तंत्र (इको सिस्टम) का महत्व भी तेजी से बढ़ता जा रहा है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता की सहायता से जहां बैंक अपने ग्राहकों को अधिक व्यक्तिगत एवं सुरक्षित सेवाएं प्रदान कर सकता है, वहीं पारस्थितिक तंत्र से वे अन्य व्यवसायों के साथ मिलकर नवीन सेवाओं एवं उत्पादों का निर्माण कर सकते हैं। यह पारिस्थितिक तंत्र विभिन्न हितधारकों के मध्य सहयोग एवं साझेदारी को बढ़ावा देता है जिससे वित्तीय सेवाओं की गुणवत्ता और पहुंच में सुधार होता है। हमारे बैंक द्वारा भी इस दिशा में विभिन्न उत्पादों जैसे संपीड़ित बायोगैस संयंत्र तथा सोलर रूफटॉप योजना के अतिरिक्त हरित वित्त निवेश एवं डिपॉज़िट (पीएसबी कृषक बचत खाता,पीएसबी किसान क्रेडिट कार्ड, पीएसबी कृषि स्वर्ण क्रांति, पीएसबी उपकरण वित्तपोषण के लिए योजना आदि) से सबंधित योजनाओं का निर्माण किया जा रहा है। नई राहों के अन्वेषी बनकर ही सफलता का निर्माण किया जा सकता है।

***उत्साह उमंगें जीवन में, जीने की राह दिखाते हैं,***
***मेहनत लगन मानव की, नित नई राहें बनाते हैं।***

गृह पत्रिका नवोदय भी इस दिशा में कार्य कर रही है। गृह पत्रिका नवोदय हमारे विचारों और अनुभवों को दूसरों तक जोड़ने का एक साझा प्रयास है। पत्रिका के इस अंक में नवाचार संबंधी लेखों एवं बैंक की पहलों को महत्वपूर्ण रूप से सम्मिलित किया गया है। इसके अतिरिक्त पत्रिका में अत्यंत ज्ञानवर्धक एवं रोचक लेख एवं समसामयिक विषय आधारित कार्टून रचना को भी समाहित किया जाता है। इसके अतिरिक्त गृह पत्रिका नवोदय के इस अंक में मुख्य रूप से बैंक में आयोजित विभिन्न गतिविधियों, बैंक के विभिन्न उत्पादों, नीतियों, महत्वपूर्ण परिपत्रों सहित Improving the Learning ; Development Ecosystem in Banks, Encounter Risk Humane Approach, एनपीएस वात्सल्य योजना का महत्व, Mental Health- Need of Hour in Banking Sector आदि लेख भी समाहित किए गए हैं, जो हमारी जानकारी को पोषित करते हैं। इसलिए आप सभी अपने विचारों को पत्रिका के माध्यम से साझा करते रहें।

मुझे विश्वास है कि आप इसे उपयोगी और सूचनाप्रद पाएंगे। बैंकिंग के विविध पहुलओं को समेटे यह पत्रिका आपको कैसी लगी, इसके अनवरत सुधार की दिशा में आपकी प्रतिक्रिया एवं सुझावों का हमें सदैव इंतजार रहेगा।

**(गजराज देवी सिंह ठाकुर)**
महाप्रबंधक एवं मुख्य संपादक

# Mental Health - Need of Hour in Banking Sector

**Sapna Dwivedi**

"Talk to yourself like you would to someone you love."
— Brene Brown

It's likely that you know or love someone who has mental health issues, even if you are unaware of it. So why does talking about it still have a stigma? Silence and shame are harmful when it comes to mental health issues. For this reason, it's crucial to be honest about it and to seek assistance if you require further support. It might be challenging to explain your experience with mental illness or to know how to show someone you care about them. Professionals in mental health can assist you in finding a suitable way to discuss it and increase awareness of the significance of mental health. By dispelling the stigma, we can bring some light into the world and make it a better and healthier place for everyone, don't suffer in silence.

## ALL ABOUT MENTAL HEALTH:

The history of mental health is vast and complex with early ideas sometimes linking illness to demonic possession or supernatural powers. Modern psychiatry and psychotherapy finally emerged as a result of procedures that gradually changed toward more humanistic and scientific approaches. Trepanation was used in the past, and Greek doctors like Hippocrates later started looking into the physiological origins of mental illnesses. Asylums, frequently in horrible circumstances, in the 16th and 17th centuries, while the "mental hygiene movement" and Dorothea Dix's calls for better care emerged in the 19th century. In addition to the World Health Organization's emphasis on mental health, the 20th century saw developments in psychoanalysis (Freud) and novel formats of psychotherapy. New treatments and drugs are being created, and prevention and public health are becoming more and more important in today's mental health care system.

The World Health Organization (WHO) defines mental health as a state of well-being in which an individual recognizes their own abilities, can cope with normal life stressors, works productively, and contributes to their community. It's a state where individuals can effectively manage emotions, think clearly, and act in ways that promote overall well-being.

The World Health Organization (WHO) estimates that 1 in 8 individuals globally suffer from a mental illness in 2024, a figure that has dramatically increased. With an increasing prevalence of mental illnesses and a sizable treatment gap, mental health remains a major global concern in 2025. According to the Economic Survey 2024, 10.6% of adults in India have a mental illness, and the treatment gap varies between 70 and 92% for various diseases. "It's time to prioritize mental health in the workplace," was the theme for World Mental Health Day 2024, emphasized the importance of addressing workplace mental health issues and fostering employees' mental wellbeing.

**ALARMING SITUATION IN BANKING SECTOR:**

A research paper published in The International Journal of Indian Psychology titled "Mental Health among Government and Private Bank Employees" concluded that there is a significant mean difference in the mental health scores of Government and Private Bank employees. The private bank employees have good mental health than government bank employees. With high stress levels, anxiety, and other mental health problems among employees, mental wellbeing is a major concern in India's banking industry. These difficulties are exacerbated by elements like as demanding workloads, unreasonable demands, and abusive supervisory behaviour. Mental health is impacted by the constant workload, long hours, and unrelenting demands. Nevertheless, bankers foster a taboo around admitting and dealing with mental health issues in their line of work, even if anxiety is extremely common. A nation's banking system is its lifeblood and cannot afford to be so self-averse. Banking is essential to GDP growth and the economy's whole value chain. In the banking industry, where performance and competitiveness are highly regarded, people frequently push themselves past their breaking point, which can result in anxiety. Healthy mental health has a beneficial effect on interactions with clients, supervisors, and co-workers. Additionally, it promotes teamwork, efficient communication, and dispute resolution, all of which contribute to a productive workplace. Emotional, psychological, and social well-being are all components of mental health. It influences our thoughts, emotions, and behaviours. It also influences how we respond to stress, interact with others, and make wise decisions. Every stage of life, from childhood and adolescence to maturity, depends on mental wellness. It is a prerequisite to work in banking. The timing is right to examine the importance of identifying mental fatigue and normalizing discussions among bankers, who are the backbone of India's economic miracle, as the country aims to become a global economic powerhouse. A state of emotional, physical, and mental weariness brought on by extended stress or an excessive workload, mental anxiety is more than just feeling worn out or frustrated. Fatigue, irritation, lack of motivation, and trouble concentrating are some of the symptoms that can have a major negative influence on both personal and professional well-being. Many bankers worry that acknowledging that they have mental health issues could be interpreted as a sign of weakness or incapacity, which could endanger their ability to advance in their careers. But maintaining this stigma makes matters worse by deterring people from getting the support and assistance they require. Having regular discussions on mental health is essential to fostering a welcoming workplace where people feel free to ask for help when they need it. Employers may play a key role in putting in place destigmatizing policies, mental health awareness training, and employee help programs.

**COPING STRATEGIES:**

- **Define Boundaries:** Make a distinction between your personal and professional lives. Establish clear work hours and do your best to adhere to them in order to prevent work from intruding into your personal time.
- **Handle Workload:** Develop your ability to set priorities and efficiently handle your workload. Assign work when it is appropriate, and don't be afraid to seek assistance when necessary. To prevent feeling overburdened, divide more complex work into smaller, more doable activities.
- **Take Regular Rests:** Plan brief pauses during the workday to recuperate and rejuvenate. A five-minute break can help you focus better and feel less stressed. Stretch, go for a stroll, or do other relaxing activities.
- **Use Stress-Reduction Strategies:** Look for healthy stress-reduction methods, like yoga, meditation, or deep breathing exercises, and try out a variety of approaches to determine which ones work best.
- **Prioritised Physical Health:** Make physical health a priority by eating a balanced diet, exercising frequently, and getting adequate sleep every night. In order to manage stress and avoid anxiety, physical wellness is crucial.

## MANAGEMENT SUPPORT:

**1. Creation of an atmosphere that supports staff to be open about their mental health: -** Employees are afraid to disclose mental health issues to their management, which can lead to a downward spiral in issues. According to a recent survey, less than half of those with a mental health diagnosis had informed their manager, and one in five respondents said they felt they couldn't tell their supervisor if they were experiencing excessive stress at work. Employers must make it abundantly evident to employees that their mental health is important and that being honest about it will result in support rather than prejudice. Explaining that mental and physical health would be handled similarly is a straightforward method of communicating this. Organizations can support this commitment by implementing specific rules and a clear mental health strategy to guarantee that workers who are struggling with mental health issues receive the help they require right away. To help you enhance mental health for all employees, address the causes of mental health issues, and increase employee engagement. Staff members should eventually start to feel more comfortable asking questions if you take proactive measures to foster a more transparent and encouraging atmosphere. Discuss their mental health with the managers. But it's crucial to keep in mind that cultural change takes time, and the key to doing this well lies in the personal connections between managers and staff. People can frequently avoid developing a more serious issue if they are able to get support promptly.

Because of this, it's critical that businesses provide well-publicized, transparent channels for staff members to voice issues and act quickly to address staff members' requests for assistance. In addition to taking action to normalize discussions about mental health and promote candid interaction, managers should be personable and self-assured about mental health. Asking your employees how they're doing at regular, one-on-one meetings and catch-ups is a terrific way

- **Have reasonable expectations:**

  1. Regarding what can be accomplished in a specific amount of time, be realistic.
  2. Steer clear of taking on too many tasks at once or overcommitting.
  3. Communicate your limitations to co-workers and superiors and learn when to say no.

- **Seek Support:** Establish a solid support system of friends and family who are aware of the demands of your profession and who are able to provide guidance and encouragement when required. Ask for assistance if you're feeling overwhelmed.

- **Take Part in Extracurricular Activities:** Schedule time for interests, pastimes, and pursuits that make you happy and fulfilled away from the office. Engaging in enjoyable hobbies might help you decompress and provide you a much-needed respite from the responsibilities of your job.

- **Regularly Review Work-Life Balance:** Review your work-life balance on a regular basis and make any necessary adjustments. Keep an eye out for symptoms of anxiety, such as persistent fatigue, anger, or disinterest in your work.

- **Bankers can lower their risk of anxiety,** support national development, and succeed in their banking jobs by putting their own well-being first.

to foster trust and offer them an opportunity to voice concerns early on.

2. **Conversation with staff about their Mental Health:** The most stressful aspect of people's life is their jobs, yet when they're having difficulties, they frequently feel too embarrassed to seek for assistance. People may find it more difficult to be open as a result of this silence, which fosters miscommunication and bias. This is why it's critical that managers often inquire about employees' mental health and well-being; this encourages people to speak up sooner and receive the assistance they require. People occasionally worry about how to begin a conversation regarding someone's mental health, but all you need are the qualities you employ on a daily basis as a people manager: listening, empathy, common sense, and approachability. If you take no action, issues may worsen and affect both people and organizations. People frequently don't feel comfortable talking about mental health issues, so if you suspect a team member may be having one, you may need to take the initiative and bring it up with them. Managers who are insecure about mental health may occasionally unduly formalize the discussion or refer it right away to Occupational Health or HR. You will, however, know your employee the best as their boss, therefore it's critical that you take the initiative and speak with them directly. The behaviour of managers and their interactions with employees have a significant impact on how workers react to stress and poor mental health. Managers must begin this process in a constructive and encouraging manner. Asking someone how they're doing is an excellent place to start, just like with physical health. It doesn't have to be awkward or challenging. Establishing open communication is the first step toward understanding and providing the right kind of assistance, and it should be continued even if people take time off for illness.

3. **Support staff experiencing a mental health problem:**

   - Be proactive and concentrate on the abilities of your staff rather than their limitations.
   - Collaborate and include as many people as you can in the solution-finding process.
   - Keep in mind that people are frequently the experts when it comes to determining what kind of help or modification they require and how to control the things that lead to poor mental health.

4. ***Manage an employee 's time off sick and their return to work*** **When employee is off sick -**

   - Adopt a person-centered approach and show consideration for the needs of the individual.
   - Be proactive and get involved as soon as feasible if someone is ill.
   - Keep in touch with people during their sick leave.
   - Be upbeat, professional, and encouraging throughout the process. When employee return to work -
   - Workplace modifications and feasible steps.
   - HR and line managers' on-the-job assistance.
   - Additional types of assistance, like peer support.

At the last I am concluding my article by given my slogan 'Know Yourself, Self-help Yourself and one mantra given by Emile Coue a French Psychologist that is "Everyday in everyway, I am getting better and better" is a strong affirmation that, if you give it the time to fully internalize, can significantly affect your day-to-day activities.

**Psychologist**
**Punjab & Sind Bank**

# HEARTY CONGRATULATIONS TO THE NEWLY PROMOTED EXECUTIVES

## Promoted From GM to CGM

Shri Parveen Kumar

Shri Rajesh C. Pandey

Shri Amit Shrivastava

## Promoted From DGM to GM

Ms. Mahima Agarwal

Shri Ashni Kumar

## Promoted From AGM to DGM

Shri Manoj Kumar

Shri Nitin Uppal

Shri Harjit Singh Sandhu

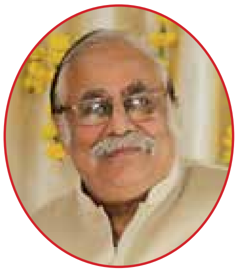
# OPENING OF E-LOBBY, WAVE CITY GHAZIABAD

The branch was inaugurated by Shri Swarup Kumar Saha (MD &CEO) and Zonal Manager, Noida

# OPENING OF MODEL BRANCH INDRAPURAM

The branch was inaugurated by Shri Swarup Kumar Saha (MD &CEO) and Zonal Manager, Noida

# ENCOUNTER RISK, HUMANE APPROACH



V. S. Mishra

Risk is commonly understood word as life poses many situations where one has to withstand elements of risk. Statement highlights the necessity of risk management and risk mitigation as part of human behaviour. For any institution and especially financial institution where many decisions regarding business expansion and sustenance are taken every now and then and all decisions have risk element embedded into them.

In common parlance we take risk as sudden burst of some unbecoming event which threat the life or health or our finances or so. Can we handle such sudden events called risk by meticulous planning and stitching all foreseeable holes in advance. Answer would be may or may not and that is where risk management comes in the picture as effort to minimise the losses emanating from risk perception and if possible, mitigate the risk.

In Banking risk is a common phenomenon because dealing in money is always fraught with risk. Investment to garner profits may land into slump in Stock exchange. Lending is always risky as the money lent by a bank is invested and managed by another person and it is not possible to oversee the activities of another person whose decisions are guided by his priorities than the Bank. Even in a deposit account the bank has to abide by the law of the land and it is practically difficult to be in know of all the rules and regulations especially when plenty of things are being done at the same time besides dealing with the customer. Yet one cannot afford avoiding the risk by sitting idle and clinging to the idleness and avoid decision taking. There is an old saying No risk, no gain. So, if activities have to be gainful, risk is unavoidable. In standard economic analysis profit or reward is the price of risk taking. There are two viewpoints on this. One relates to the question of uncertainties and risk comes out of these uncertainties. Other viewpoint highlights two types of risk insurable and uninsurable. We are concerned with uninsurable risk as it does not spell any compensation for

risk. There is razor balance between risk and profit. So, it should be our prime duty to assess the quantum of risk attached with any decision and weigh it against the reward involved so that risk does not hurt and this piece of writing concerns itself with the risk management tools. As said, risk management must be part of human behaviour and it means conscious decisions taking account of all possibilities.

A banking institution has to face several type of risk Credit risk, Operational risk, financial risk, reputational risk, market risk etc and each category needs to be addressed differently. Basel recommendation has approached the risk mitigation in several ways taking into account different types of risk. One straight formula is to strengthen the capital base of the institution so that risk is not hurting enormously. It is like shock management exercise and started with the management of Credit risk by provisioning for credit defaults and compliance of capital adequacy norms. Then statistical tools were applied to mitigate the risk classified as operational, market etc. One area, that caught attention was emphasis over Compliance risk and probably this risk stands at the base of all risk. Foolproof compliance of all rules, regulations, law of the land, guidelines

can help in mitigating any kind of risk unless it is perpetrated crime like fraud categorised as Operational risk.

Banking is continuously evolving and during the twenty first century the pace of this evolving is spectacular. Technology has overtaken the human processes and it was one thinking that with evolution of technology in banking risk will also be managed with success. Yet risk in banking is not related to internal processes alone or failures of stakeholders, it comes from outside. Geopolitical complexities, war and tension disrupt the supply chain affecting the investment or lending areas of banks adversely. A change in Govt of some powerful country and its changed policies may hit the Bank badly for no fault of the processes. So, risk areas are magnifying and it calls for holistic approach and design innovative methods to mitigate risk.

Hitherto our understanding of risk is related to linear risk like Credit risk, operational risk, market risk. A lending proposal becomes risky if the borrower fails in his assessment of risk attached with his business or lack of business continuity plans on his part. Market risk may emanate from upheaval in the stock exchange. Now non-linear risk like climate changes, geopolitical crisis is potent risk which disrupt productivity, continuity or a cyber event, in itself, is a source of huge risk. So, the banking system needs to focus on Systemic risk, cyber risk, weather system etc also while assessing the risk and formulate robust risk mitigation system.

Risk management process begins with the identification of potential risk involved in any business pursuit or decision. It needs a holistic approach and the kind of risk is also dependent on the kind of organizational structure. Identification of risk, in a Centralized system depends on the merit of leadership and vision of the organization. In a decentralised business structure, competence of all involved help in identifying the kind of risk and hence is more exhaustive exercise. However, in both scenario the policy of the business matters. Second step is analysing the risk after its identification, it means the enquiry into the process of the identification and weighing the pros and cons. Analysing of risk may be handled under various sources of information and here the technology has its role. Third step is evaluation of risk Assessment of likely impact on the core objective of the business generally defined in terms of the profit prospects and sustenance of the business. Fourth step is to evolve strategies to address the risk and a robust methodology is put in place to minimise risk event. It is to be followed by continuous monitoring so that the threat of risk is checked. The most important thing about risk mitigation is ignorance of the basic instinct of human beings which keep them cautioned and alert against likely threat. For example, you are walking on the road and suddenly come across a snake moving in front of you. There comes the instinctive flight to save you from danger It is unplanned but befitting response to the risk. In case, some untoward incident takes place while you are comfortable, the human nature dictates the course of action. There may be exceptions but it is generally true that we have innate capacity to foresee and plan for dangers possible. We need to develop that skill so that our human strength is applied to the risk scenario predictive as well as prescriptive. Question is how can we develop that skill and the answer is, be conscious of your conscientious which steer you away from the risk. Second thing is honesty of purpose in decision making. Certainly, we cannot fight with non-linear risk so easily but that will always be helpful in getting out of it. Next thing needed is related to awareness. Awareness is a massive concept as it involves multi-pronged thinking. In the risk scenario for a banker, it means to be aware of rules, regulations, law of the land, business environment in which decisions are taken, a self-conscious mind to weigh the risk likely and reward possible. It also means brain storming, consensus of people involved, open mind to take care of the opinions and also about the impact of events beyond the business area like impact of geo political situation, having ideas about the kind of business cycle prompted by changes. One suitable method, in Commerce is sensitivity analysis. Then proper assessment of the upper limit of risk bearing capacity so that our decisions are well calculated.

**There is razor balance between risk and profit. So, it should be our prime duty to assess the quantum of risk attached with any decision and weigh it against the reward involved so that risk does not hurt and this piece of writing concerns itself with the risk management tools.**

Risk management, in banking is more about risk taking capacity vis-a-vis likely addition to profit. Sometimes the lucrative profit in short term is prone to great debacle in the long run. So, there should be clear understanding of both the short term and long-term goals of an organization and avoid any competing doctrine where either adversely affects the other goal. Technology has come to play major role but at the same time cyber threats are also ganging against technology-based decisions.

One way of risk management is to adopt an integrated approach where all risk like linear risk, credit risk, financial risk, market risk, reputational risk, compliance risk are considered together along with non-linear risk like cyber risk, geopolitical upheavals, climate changes, policy changes so that their mutual impact and contradictions inherent are addressed with holistic approach. Further assessment of risk appetite vis the integrated risk framework would definitely be immensely useful in risk mitigation.

Banking business is different from other business lines as they are loaded with enormous regulatory framework. No doubt banking business is highly regulated in all economies as the rulers have to take care of stakeholders, say, shareholders, consumers, govt bodies, regulators, internal system and be competitive. It is crucial management exercise Failure to comply the guidelines, internal, governmental, business prompted guidelines, need for being competitive leave little room for manoeuvring in a risk situation. So, preparedness and awareness play vital role in risk mitigation which can be done after meticulous follow up of all regulations without hurting the commercial interest.

Risk appetite is assessed in terms of factors affecting risk perception Broadly speaking, Factors affecting risk perception are Affective factors, cognitive factors, contextual factors and individual factors. Organizations differ in terms of their growth and one of the policy alternatives is to develop an emotional attachment with the organization. Sahara, a big player in financial market and now a big name as failed organization had a tradition that its employees waved each other with a bend of hand on their chest with words like "Good Sahara". This was the policy of the organization to strengthen emotional concord with the organizational goal. It helped the employees to be loyal and adventurous but such affective factors also enlarge risk appetite as the employees are too enthusiastic. Second factor relates to the thought process, feelings about the organizational spirit and goals. Such thought process is based on some experience and some mandates from the top management. Such cognitive factors also play a role in risk measurement. Third comes the contextual factors like risk perception across the business line and sectors. This calls for the role of top management which must focus on developing professionalism and business attitude which will shape the risk appetite of individuals working for the organization and will help them to get into business goals after careful analysis of facts so that reckless decisions are checked by way of self-conscious decisions.

The most striking thing about mother earth is variety of organism inhabiting on the earth and their vulnerabilities differ to imminent danger but all survive from small ants to elephants and nature has endowed them with ability to cope with the risk. Risk for a banking organization may differ from such simple comparison. Yet one must be sure that the psychology of risk, assessment of risk-taking capacity and insulation against risk have many prescriptions for risk mitigation which must be a part of thinking at the organizational level so that unrealistic goals are not set in the name of business expansion and organization must grow organically with elaborate risk mitigation strategies borrowed from the doctrine of psychology, economics, commerce and the world of experiences dictated by history.

To sum up, tools developed for risk minimisation, technological support for foolproof operation combined with the faith in the philosophy of life and organic substance of the organization about risk appetite will help in risk mitigation. Simultaneously, proper human resource planning, Caliber assessment and assignment of task according to individual affective, cognitive and contextual faculties would create congenial environment to reduce operational risk. Association with the goals and careful follow up of guidelines will help in resolving compliance risk and these three will suo motto take care of other type of risk. Knowledge is bliss and expansion of knowledge horizons by way of suitable training may be considered as part of risk management exercise.

**Retired Senior Manager**
**Punjab & Sind Bank**

# जून 2025 को समाप्त तिमाही हेतु बैंक के वित्तीय परिणाम

राशि करोड़ में

| मानक | प्रथम तिमाही वित्त वर्ष 2024-25 | प्रथम तिमाही वित्त वर्ष 2025-26 | वार्षिक विकास-दर |
|---|---|---|---|
| परिचालन लाभ (करोड़ में) | 317 | 540 | 223 |
| शुद्ध लाभ (करोड़ में) | 182 | 269 | 87 |
| परिसंपत्ति पर प्राप्ति (आरओए) % | 0.5 | 0.67 | 17 बीपीएस |
| लाभांश (आरओई)% | 8.8 | 9.67 | 87 बीपीएस |
| अग्रिम-उपज (वाईओए) % | 8.7 | 8.47 | (23) बीपीएस |
| लागत-आय अनुपात % | 69.67 | 60.55 | (912) बीपीएस |
| गैर-ब्याज आय (करोड़ में) | 194 | 469 | 275 |
| ऋण-जमा अनुपात | 72.76 | 76.19 | 343 बीपीएस |
| स्लीपेज अनुपात (12एम) | 0.34 | 0.21 | (13) बीपीएस |
| सकल गैर निष्पादित आस्ति (%) | 4.72 | 3.34 | (138) बीपीएस |
| निवल गैर निष्पादित आस्ति (%) | 1.59 | 0.91 | (68) बीपीएस |
| वसूली एवं उन्नयन (करोड़ में) | 283 | 350 | 67 |
| ऋण लागत (12 एम) | (0.40) | 0.02 | 42 बीपीएस |
| निवल ब्याज मार्जिन (%) | 2.69 | 2.52 | (17) बीपीएस |
| कासा जमा | 38134 | 40133 | 1999 |
| कुल जमा | 120593 | 131182 | 10589 |
| सकल अग्रिम | 87738 | 99950 | 12212 |
| **कुल व्यापार** | **208331** | **231132** | **22801** |

# दिनांकित 30.06.2025 तक बैंक के

| आंचलिक कार्यालय | कोर जमा | | | सकल जमा | | | कासा | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | जून, 24 | जून, 25 | | जून, 24 | जून, 25 | | जून, 24 | जून, 25 | |
| | | लक्ष्य | उपलब्धि | | लक्ष्य | उपलब्धि | | लक्ष्य | उपलब्धि |
| आगरा | 1,902 | 2,240 | 2,273 | 974 | 1,043 | 1,040 | 798 | 1,065 | 1,082 |
| अमृतसर | 4,536 | 4,799 | 4,889 | 1,462 | 1,671 | 1,589 | 1,888 | 1,919 | 1,948 |
| बरेली | 1,989 | 2,311 | 2,198 | 2,230 | 2,528 | 2,447 | 1,261 | 1,492 | 1,376 |
| भटिंडा | 2,537 | 2,679 | 2,726 | 1,838 | 2,065 | 1,973 | 1,199 | 1,224 | 1,236 |
| भोपाल | 2,426 | 2,736 | 2,662 | 1,431 | 1,684 | 1,667 | 1,042 | 1,176 | 1,059 |
| चंडीगढ़ | 6,212 | 7,250 | 7,144 | 2,472 | 3,075 | 2,862 | 2,512 | 3,148 | 2,946 |
| चैन्ने | 903 | 1,114 | 1,160 | 3,785 | 3,183 | 3,361 | 397 | 537 | 575 |
| देहरादून | 2,551 | 2,901 | 2,853 | 1,042 | 1,284 | 1,239 | 1,203 | 1,353 | 1,239 |
| दिल्ली - I (एलसीबी के अतिरिक्त) | 5,538 | 5,985 | 5,998 | 1,998 | 2,271 | 2,226 | 2,048 | 2,010 | 1,896 |
| दिल्ली- II | 7,622 | 8,037 | 8,077 | 2,571 | 2,101 | 2,038 | 2,824 | 2,928 | 2,754 |
| फरीदकोट | 1,782 | 1,911 | 1,948 | 1,140 | 1,314 | 1,274 | 815 | 835 | 838 |
| गांधीनगर | 527 | 617 | 689 | 1,203 | 1,280 | 1,274 | 209 | 237 | 226 |
| गुरदासपुर | 3,891 | 4,152 | 4,269 | 1,476 | 1,633 | 1,558 | 1,772 | 1,803 | 1,856 |
| गुरुग्राम | 1,983 | 2,097 | 2,096 | 1,899 | 2,045 | 1,926 | 934 | 951 | 931 |
| गुवाहाटी | 1,587 | 1,814 | 1,677 | 513 | 650 | 640 | 924 | 1,119 | 983 |
| होशियारपुर | 4,831 | 5,310 | 5,431 | 1,114 | 1,317 | 1,250 | 2,043 | 2,164 | 2,199 |
| जयपुर | 1,894 | 1,961 | 1,981 | 2,018 | 2,259 | 2,157 | 830 | 810 | 800 |
| जालंधर | 6,592 | 7,067 | 7,130 | 1,397 | 1,517 | 1,462 | 2,580 | 2,667 | 2,654 |
| कोलकाता | 2,144 | 2,329 | 2,220 | 3,487 | 3,985 | 3,999 | 731 | 866 | 752 |
| लखनऊ | 1,813 | 2,028 | 2,118 | 1,657 | 2,001 | 1,994 | 874 | 979 | 937 |
| लुधियाना | 4,541 | 4,899 | 4,972 | 2,297 | 2,446 | 2,316 | 2,033 | 2,088 | 2,016 |
| मोगा | 3,204 | 3,423 | 3,536 | 1,376 | 1,561 | 1,479 | 1,579 | 1,582 | 1,639 |
| मुंबई (एलसीबी के अतिरिक्त) | 2,058 | 2,396 | 2,522 | 1,234 | 1,524 | 1,498 | 730 | 857 | 918 |
| नोएडा | 3,874 | 4,235 | 4,188 | 1,637 | 1,927 | 1,850 | 1,977 | 2,075 | 1,933 |
| पंचकूला | 3,160 | 3,402 | 3,387 | 1,820 | 1,988 | 1,917 | 1,448 | 1,543 | 1,521 |
| पटियाला | 3,711 | 3,933 | 4,066 | 2,224 | 2,482 | 2,360 | 1,370 | 1,418 | 1,510 |
| पटना | 1,369 | 1,535 | 1,546 | 692 | 827 | 834 | 631 | 710 | 701 |
| वाराणसी | 1,023 | 1,166 | 1,161 | 553 | 595 | 590 | 492 | 580 | 554 |
| विजयवाड़ा | 1,544 | 1,602 | 1,669 | 6,993 | 6,827 | 6,769 | 665 | 787 | 688 |
| एलसीबी दिल्ली | 382 | 404 | 391 | 12,837 | 14,188 | 13,489 | 82 | 118 | 128 |
| एलसीबी मुंबई | 318 | 465 | 6,416 | 15,509 | 18,908 | 19,911 | 242 | 396 | 286 |
| **कुल** | **88,441** | **96,795** | **103,393** | **82,879** | **92,175** | **90,986** | **38,133** | **41,439** | **40,179** |

# आंचलिक कार्यालयों का कार्य प्रदर्शन

| आंचलिक कार्यालय | खुदरा ऋण | | | कृषि ऋण | | | सूक्ष्म लघु एवं मध्यम उद्यम ऋण | | | गैर निष्पादित आस्तियाँ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | जून, 24 | जून, 25 | | जून, 24 | जून, 25 | | जून, 24 | जून, 25 | | जून, 24 | जून, 25 | |
| | | लक्ष्य | उपलब्धि | | लक्ष्य | उपलब्धि | | लक्ष्य | उपलब्धि | | लक्ष्य | उपलब्धि |
| आगरा | 461 | 517 | 524 | 61 | 68 | 65 | 452 | 457 | 450 | 116 | 97 | 107 |
| अमृतसर | 648 | 761 | 756 | 523 | 591 | 520 | 290 | 320 | 313 | 104 | 83 | 101 |
| बरेली | 354 | 420 | 414 | 1,308 | 1,456 | 1,424 | 568 | 649 | 608 | 252 | 244 | 273 |
| भटिंडा | 409 | 455 | 462 | 1,133 | 1,271 | 1,186 | 286 | 327 | 315 | 70 | 80 | 82 |
| भोपाल | 432 | 506 | 519 | 192 | 281 | 283 | 774 | 848 | 827 | 97 | 86 | 93 |
| चंडीगढ़ | 1,229 | 1,453 | 1,454 | 381 | 361 | 332 | 718 | 805 | 733 | 126 | 80 | 84 |
| चैन्ने | 654 | 739 | 743 | 20 | 119 | 107 | 501 | 498 | 455 | 104 | 83 | 89 |
| देहरादून | 419 | 530 | 529 | 212 | 219 | 198 | 345 | 461 | 441 | 59 | 55 | 56 |
| दिल्ली - I (एलसीबी के अतिरिक्त) | 783 | 976 | 1,007 | 132 | 34 | 17 | 866 | 1,108 | 1,086 | 138 | 77 | 82 |
| दिल्ली- II | 944 | 1,087 | 1,071 | 88 | 97 | 97 | 1,431 | 767 | 736 | 44 | 40 | 43 |
| फरीदकोट | 227 | 271 | 279 | 733 | 845 | 808 | 180 | 197 | 187 | 75 | 71 | 74 |
| गांधीनगर | 263 | 360 | 378 | 119 | 84 | 61 | 358 | 409 | 412 | 66 | 56 | 64 |
| गुरदासपुर | 385 | 475 | 476 | 695 | 749 | 680 | 356 | 382 | 378 | 152 | 138 | 146 |
| गुरुग्राम | 708 | 871 | 855 | 316 | 346 | 311 | 391 | 384 | 357 | 46 | 43 | 47 |
| गुवाहाटी | 273 | 351 | 340 | 17 | 21 | 24 | 224 | 279 | 276 | 24 | 22 | 26 |
| होशियारपुर | 367 | 471 | 471 | 591 | 656 | 600 | 156 | 190 | 179 | 76 | 73 | 71 |
| जयपुर | 701 | 802 | 796 | 687 | 748 | 690 | 622 | 675 | 643 | 98 | 148 | 152 |
| जालंधर | 557 | 626 | 635 | 339 | 366 | 328 | 402 | 432 | 415 | 322 | 92 | 94 |
| कोलकाता | 458 | 483 | 486 | 124 | 155 | 157 | 668 | 662 | 635 | 125 | 224 | 261 |
| लखनऊ | 408 | 466 | 465 | 151 | 156 | 148 | 482 | 504 | 479 | 199 | 106 | 114 |
| लुधियाना | 527 | 582 | 592 | 617 | 682 | 632 | 679 | 699 | 684 | 89 | 154 | 161 |
| मोगा | 254 | 310 | 303 | 933 | 1,039 | 955 | 189 | 211 | 221 | 82 | 90 | 92 |
| मुंबई (एलसीबी के अतिरिक्त) | 659 | 756 | 752 | 639 | 84 | 808 | 906 | 494 | 474 | 133 | 88 | 93 |
| नोएडा | 823 | 973 | 971 | 376 | 403 | 381 | 437 | 518 | 486 | 135 | 101 | 111 |
| पंचकूला | 553 | 611 | 621 | 625 | 663 | 604 | 377 | 445 | 425 | 96 | 124 | 123 |
| पटियाला | 540 | 623 | 623 | 934 | 984 | 896 | 406 | 503 | 517 | 77 | 84 | 88 |
| पटना | 314 | 371 | 383 | 31 | 39 | 38 | 347 | 417 | 413 | 88 | 66 | 80 |
| वाराणसी | 200 | 237 | 235 | 92 | 85 | 85 | 262 | 271 | 269 | 84 | 68 | 75 |
| विजयवाड़ा | 670 | 790 | 793 | 76 | 117 | 129 | 441 | 540 | 595 | 80 | 58 | 57 |
| एलसीबी दिल्ली | 36 | 37 | 35 | 18 | 20 | 17 | 194 | 211 | 220 | 11 | 35 | 37 |
| एलसीबी मुंबई | 2 | 3 | 2 | 55 | 2 | 808 | 334 | 213 | 414 | 0 | - | 0 |
| **कुल** | **15,259** | **17,912** | **17,970** | **12,217** | **12,739** | **13,386** | **14,641** | **14,875** | **14,641** | **3,169** | **2,764** | **2,977** |

# WHAT DOES RETIREMENT MEAN?

**Harish Kumar Sehgal**

When I say 'retirement', what are the first words that spring to your mind? If they are leisure, relaxation, comfort, grandchildren, pension, spare time, health care, religion and prayer, you are thinking about retirement in the yesteryears.

When today's sixty looks and feels like yesterday's forty, retiring means - a long life ahead; a time for new opportunities and challenges, and prospects for different sorts of engagement, excitement and self-discovery. One of the best gifts of retiring can be the realization that you are no longer tied to a strict schedule. Whereas your work days were driven by meetings sand appointments with inflexible time schedules; once retired, you can now take control of your time. You are free to decide what you want to do and when you want to do it. You are your own Boss!

Do you remember feeling exhausted with all the deadlines and meetings and desire for a break? Free time was non-existent as you put in hour after stressful hour to get the job done. Well, now is your time! As a retiree, you can lie back and not take those phone calls or reply to those endless emails. You can pursue hobbies, go for leisurely walks in the afternoon, watch those repeat sitcoms on TV or watch your favourite movies or travel to that place you had been putting off forever. If you had not time for your kids then, you have plenty of time now for your grandchildren. Don't miss this chance to make the best of your situation.

For new retirees, free time can be a bit scary. If you are not accustomed to enjoying your time off, you might feel guilty of not doing something productive. Your daily emails will reduce dramatically and in the early days after retirement, you will still keep checking your smartphone or your computer out of habit, looking for an email that you need to respond to immediately or looking for social media sites.

It can take some time getting used to it, but try to cut yourself some slack. Retirement can be your chance to experience a life free of stress and without deadlines. After years of paying your dues to employers, you are entitled to enjoy your freedom.

It is time to string on that guitar now, singing or prop up the easel again. Hobbies, adventures, new experiences, and new friends are all within your reach now and you are the master of your time. Of course, the efforts have to be made by you. Nothing in life ever comes easy. Life used to be simpler in the times of our grandparents – get educated, get a job, get married, start a family, work for thirty five years and hang up your boots. If you were lucky, you would live to be seventy and manage to spend some time with your grandchildren. Our grandparents saved most of their earnings to ensure a better future for their children. By the time the children had settled down, they were used to live an economical life. With improved healthcare better nutrition and greater awareness about personal health and hygiene, we are blessed with a much longer life.

People who have spent long hours and many years at work where their identity has become defined by their job profile, they suddenly feel they are not important or relevant any

more on a change of profile or if they have retired. Now they feel insecure. They get up in the morning and are swept with the thought "What am I going to do today?"

There is so much time one can spend clearing up old papers, sorting through bank accounts, organizing medical bills or handling tax returns for children. There is no one lining up for appointments or meetings anymore and even at home, one's spouse asks one to do something useful with one's time. Children are probably living separately, busy with their own careers and the often repeated thought of spending more time with one's family post-retirement is now a distant dream.

Comments like below are common from most people who have retired –

- I have all the time in the world now.
- No one cares for me, not even my wife.
- Nobody needs me any longer.
- I am no longer the breadwinner of my family.
- I don't know what to do with myself or my time.
- I had never thought how life would be post-retirement.

The first few months after retirement are perhaps the most challenging until one is able to internalize all the changes that have suddenly happened in one's life and adjust better to new rhythms.

The majority of us would have grown up in middle class homes, being coaxed by our parents into studying harder, getting good marks and achieving something in life.

As we approach retirement, most of us are financially secure and reasonably well-off. And thanks to modern medicine, a lot of us are reasonably healthy. We have, for the first time in our life, enough money to spend or ourselves without having to care for young children or their education. We can indulge in a bit of mindless spending without some impending financial commitment or other, for the most of us would have already paid off by the time of retirement. Why cannot we just enjoy what we have earned? Spend as you think reasonable, donate if you can, leave something for the next generation but do not pledge everything in your will away to your children and grandchildren unless you want them to turn into parasites who are waiting for the day you will die.

There is no point in looking back at the life that is over. When you do look back, think of many happy moments and relieve those joyous memories. Reinvent your life, reboot your mindset, and rewire your entire being for the new life ahead of you.

The best is yet to come.

**Retired Chief Manager**
**Punjab & Sind Bank**

---

## "Trident"

*Waves of Emotion, Rumours of battle*
*Untitanic composition of somebody's metal*
*Isn't it a miracle of Deva's season,*
*Choosing & cleansing for a reason;*
*Even fallen seeds bloom in this rain,*
*Uncovering what's behind the pain*
*If & If that metal could ever say,*
*This is surely what it will brey*
*"I've defeated death; My saviour is that DEV"*
*"Either Either I'm not, Or I'm as deep as CAVE"*
*"Round & Round, Round & Round; Which was once UPRIGHT"*
*"Not alone, with fire it moves; I see my future BRIGHT"*
*Thankyou!*

**Gurjeet singh**
Manager
HO Inspection Dept.

# The Impact of AI on Education

The only person who is educated is the one who has learned how to learn and change, some of the many wise words Carl Rogers actually said. In the fast-changing environment of today, this great comment emphasizes the core of education. Education is, as everyone knows, the passport to the future, thus it calls for adjusting to the always changing modern society. Technology has transformed practically all aspects of our life in the modern world, including education. Once thought of as a static field, education is today changing into an interactive, dynamic, and progressively tech-driven terrain. Artificial intelligence (AI) is leading the way as the most recent technologies have brought unheard-of efficiency in teaching and learning.

Education in the earliest time, traditionally involved books, gurukuls, and face-to-face interactions between teachers and students. While these methods are still important, technology, especially AI, has introduced a new stratum of possibilities for learning of the students. The best method of learning is the one that caters to a student's needs, allowing them to learn at their own pace and in their preferred style. And what better way to achieve this than with artificial intelligence- based learning tools? Today's students are more tech-savvy than ever before, and they expect learning experiences that are flexible and interactive at the same time.

Altogether, AI-based systems, machine learning, and adaptive learning platforms can bridge the gap between students and teachers in a way that was never possible before. These technologies allow for personalized learning experiences tailored to each pupil's learning style and pace. AI can even assess a student's progress and adjust the difficulty level of lessons accordingly, ensuring that students are always challenged but not overwhelmed. With the ability to provide the actual feedback, AI platforms allow students to immediately understand where they made mistakes and correct them at the very earliest.

For instance, applications like Duolingo for language learning use AI to customize learning paths for each student. These platforms analyse the user's data and determine the most effective teaching strategy, adapting the content and approach to the student's learning needs. Such systems not only help them to grasp concepts more efficiently but also cater to different learning styles, whether visual or auditory. Artificial intelligence, machine learning, and digital technologies play a significant role in shaping how we learn. In the past, students had limited access to learning materials beyond textbooks, and teachers were often constrained by the curriculum. But today, technology has opened up new horizons. Students can access vast amounts of information online, interact with experts across the world, and even simulate complex problems with the help of AI-powered tools.

Machine learning has given rise to intelligent tutoring systems that can help students learn everything from algebra to history in an interactive environment. These systems can analyse a student's performance, track progress, and even predict future challenges, offering specific suggestions on how to improve. For instance, AI-driven platforms can automatically assess essays or short answers, providing instant feedback on grammar, style, and structure. This immediate response helps students improve their work without having to wait for feedback from a teacher, thus speeding up the learning process.

AI also plays an essential role in enhancing collaboration. Through online platforms, students can collaborate with peers around the world, sharing knowledge and learning from diverse perspectives. Collaborative technologies like video conferencing, shared virtual workspaces, and interactive online discussions are just a few examples of how digital tools are transforming traditional classroom settings. These tools are helping students develop skills necessary for the global workforce, such as teamwork, cross-cultural communication, and adaptability.

While AI offers numerous benefits, it is important to consider the potential challenges and drawbacks that come with this technological shift. The overuse of technology and digital tools can lead to several concerns, especially when it comes to a child's social and emotional development. Technology can act as a barrier to face-to-face interactions, which are essential for developing strong interpersonal skills. Excessive screen time can result in a lack of physical activity, leading to issues such as poor posture, eye strain, and even mental health concerns like anxiety and depression.

Moreover, AI and machine learning algorithms are only as good as the data they are trained on. This raises the issue of bias in educational technologies. If the data used to train these systems is biased or unrepresentative, the AI-driven recommendations and assessments could be inaccurate or unfair. For example, a machine learning algorithm that is used to grade essays might inadvertently Favor certain writing styles or ideas, leading to unfair trading practices. Ensuring that AI systems are transparent and equitable is crucial to avoid perpetuating biases in education.

Another concern is the potential for technology to replace human educators. While AI can handle certain tasks like grading or providing personalized learning paths, it cannot

replace the unique human connection that a teacher brings to the classroom. Teachers do more than impart knowledge—they inspire, mentor, and nurture their students' growth. Technology should complement teachers, not replace them. Striking the right balance between technology and human interaction is key to ensuring that students receive a well-rounded education.

One of the most significant challenges of introducing AI into education is ensuring equitable access. While some students benefit from the latest technologies, others may not have the same opportunities. The digital divide remains a pressing issue, particularly in developing countries and lower-income communities. In many parts of the world, students still lack access to reliable internet or even basic digital devices, putting them at a disadvantage when it comes to benefiting from tech-enhanced education.

To address this, governments, schools, and organizations must work together to ensure that all students, regardless of their socioeconomic status, have access to the digital tools and resources they need to succeed. Providing affordable access to the internet, devices, and online learning platforms is crucial to bridging the digital divide and ensuring that no student is left behind in this technological revolution.

AI is also transforming the role of teachers, not just in terms of instruction but also in classroom management. AI tools can help teachers track student performance, attendance, and engagement, making it easier for them to identify students who may need additional support. For instance, AI-powered classroom management systems can alert teachers when a student is disengaged or struggling, allowing them to provide timely interventions.

Furthermore, AI can assist teachers by automating administrative tasks like grading, attendance tracking, and scheduling. This allows teachers to spend more time focusing on what they do best—teaching. By automating repetitive tasks, AI helps ease the burden on teachers and frees up their time to focus on creating engaging lessons and connecting with their students on a deeper level.

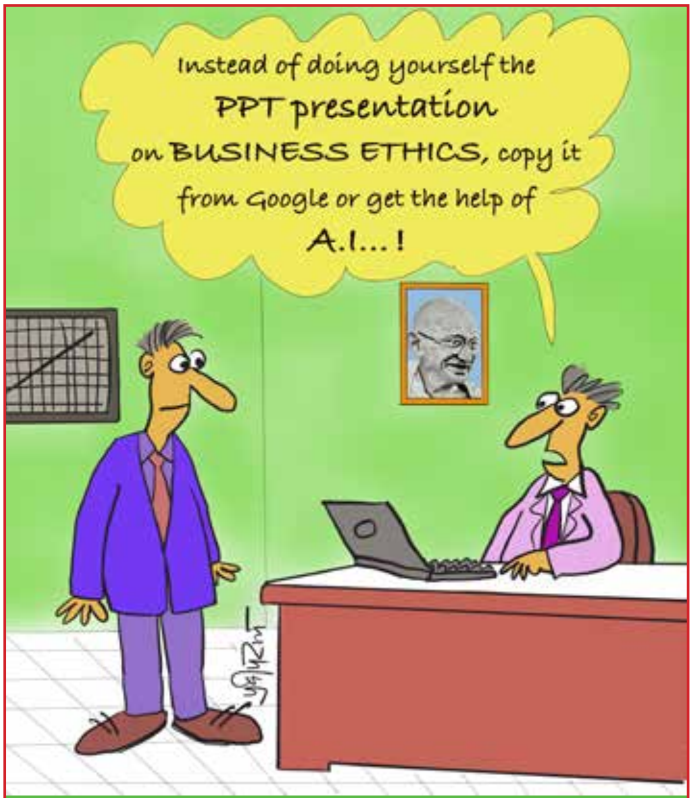
Looking forward, AI is expected to continue reshaping the future of education. In the coming years, we will likely see an increase in the integration of AI-powered systems that can provide real-time personalized learning experiences, real-time feedback, and improved student-teacher communication. AI will enable even more interactive and immersive learning environments through technologies like augmented reality (AR) and virtual reality (VR). These tools can simulate real-world scenarios, allowing students to engage with content in a hands-on, experiential way. In the future, we might also see the rise of AI tutors that are capable of providing one-on-one support to students outside of the classroom. These AI tutors could provide personalized assistance, answering questions, guiding students through challenging material, and even offering emotional support in the form of encouragement and motivation.

Moreover, as technology continues to evolve, it is expected that schools and universities will adopt more flexible and innovative teaching methods. Online learning, blended learning, and hybrid learning environments will become the norm, allowing students to learn at their own pace and on their own terms. These advancements will not only make education more accessible but also more tailored to individual learning needs.

Despite the tremendous potential of AI and digital tools in education, it is important to remember that technology should complement, not replace, traditional learning methods. Human interaction, critical thinking, creativity, and emotional intelligence are irreplaceable aspects of learning that cannot be fully replicated by machines. As we continue to integrate AI into education, it is crucial that we maintain a balance between digital tools and the traditional values of education, such as fostering curiosity, empathy, and ethical behaviour.

In conclusion, technology, artificial intelligence, and machine learning have transformed education in ways we could only imagine a few decades ago. While these tools have made learning more personalized, interactive, and efficient, they also bring challenges that must be addressed. It is essential to strike a balance between technology and traditional values, ensuring that technology empowers rather than replaces the human touch in education. Educators and parents must work together to guide this technological transformation responsibly, ensuring that the goal is not just smarter students, but wiser, well-rounded individuals. With thoughtful integration, AI can enhance education in ways that benefit both students and teachers, making learning more accessible and effective for all. In the end, the future of education will be shaped by how we choose to use technology in a way that enriches the learning experience while maintaining the human elements that are vital to the essence of fruitful education.

**Manpreet Kaur**
**D/o Dr. Charanjit Singh,**
**Retired Chief Manager**



**Pradip Roy**
Retired Chief Manager
Punjab & Sind Bank

# डिजिटल की दुनिया में बढ़ते कदम...

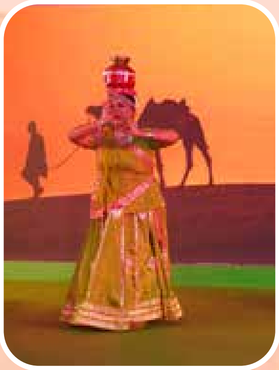
बैंक द्वारा डिजिटल युग में कदम से कदम मिलाते हुए, राजेन्द्र प्लेस, दिल्ली में डिजिटल बैंकिंग यूनिट शाखा का उद्घाटन श्री स्वरूप कुमार साहा (एमडी एवं सीईओ), श्री राजीवा (कार्यपालक निदेशक) के कर कमलों से किया गया। इस अवसर पर बैंक के अन्य उच्चाधिकारीगण उपस्थित रहे।

# बैंक के 118 वें स्थापना

ग्राहक-केंद्रित बैंकिंग तथा डिजिटल रूपांतरण के प्रति अपनी संपूर्ण प्रतिबद्धता के प्रयोजनार्थ बैंक द्वारा शाखा बैंकिंग में एक आईएएस, सचिव, वित्तीय सेवाएं विभाग, वित्त मंत्रालय सहित श्री स्वरूप कुमार साहा, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक पर बैंक के कॉरपोरेट कार्यालय में कीर्तन पाठ एवं सांस्कृतिक कार्यक्रम का आयोजन किया गया।

# दिवस का आयोजन

नवीन युग का आरंभ करते हुए 118वें स्थापना दिवस का आयोजन किया गया। इस कार्यक्रम को मुख्य अतिथि श्री एम. नागराजू, अधिकारी, निदेशक मंडल, कार्यपालक निदेशकों, वरिष्ठ अधिकारियों एवं देशभर से आए कार्मिकों ने अनुग्रहित किया। इस अवसर



# Paper or Paperless? The Banking Dilemma in India

Piyush Walia

It was a warm Tuesday morning in the town of Saharanpur. Mr. Sharma, a retired school teacher, walked into his local bank with a familiar leather file under his arm. Inside were carefully arranged documents like passbooks, fixed deposit certificates, handwritten ledgers are his financial world recorded on paper. To him, paper was proof. It could be touched, stored, and shown when needed. He felt safe with it.

Meanwhile, across the city, 26yr old Konica tapped her phone twice and paid her rent via UPI. A quick glance at her mobile banking app gave her a summary of her savings, spending, and investments. She had never used a physical passbook. To her, paper was outdated. Her entire financial life was digital.

This contrast between the old and the new captures a growing debate in India: Is paper banking better or is paperless banking the future?

### THE RISE OF PAPERLESS BANKING

Over the past decade, India has witnessed a digital revolution. The government's Digital India initiative, combined with increased smartphone usage and affordable data, has transformed how Indians access banking services. Today, apps like Google Pay, PhonePe, and Paytm are household names. Most banks offer mobile and net banking. And services like e-KYC, UPI, and Aadhaar-linked accounts have made paperless banking more accessible than ever.

### BENEFITS OF GOING PAPERLESS INCLUDE:

1. **Convenience**: Bank anytime, anywhere no need to stand in queues or wait for office hours.
2. **Speed**: Transactions are completed in seconds.
3. **Environmental Impact**: Less paper usage means lower carbon footprint.
4. **Efficiency**: Records are automatically stored and can be searched instantly.

Especially during the COVID-19 pandemic, paperless banking became essential. With lockdowns in place, millions depended on digital payments and online banking for survival.

### WHY PAPER BANKING STILL MATTERS

Despite the digital wave, a large part of India still depends on paper-based banking. This is not merely because of tradition, it is also about trust, access, and comfort.

1. **Digital Literacy**: Many people, especially senior citizens and those in rural areas, are not comfortable using smartphones or apps.

2. **Trust Factor**: A physical document like a passbook or printed receipt gives a sense of security. It's something people can hold, file, and refer to.

3. **Connectivity Issues**: Not all areas have stable internet or mobile coverage.

4. **Fear of Fraud**: Digital scams and phishing attacks have made people wary of online platforms.

Take the example of Sita Devi, a 65-year-old pensioner from Bihar. Every month, she visits the bank branch to update her passbook. "Phone mein sab dikhata hai, par passbook mein likha ho toh bharosa hota hai," she says "The phone shows everything, but I trust it only when it's written in the passbook."

## A COUNTRY BETWEEN TWO WORLDS

India is unique and it's home to both one of the world's largest tech-savvy youth populations and a vast elderly rural population that values traditional systems. This makes the transition from paper to paperless more complex.

While urban millennials expect instant digital services, many rural citizens prefer face-to-face interactions and handwritten records. Even banks recognize this and continue offering both digital and paper options.

## WHAT'S THE RIGHT WAY FORWARD?

So, which is better : paper banking or paperless banking? **"The answer lies in balance."**

India doesn't need to choose one over the other. Instead, it needs a blended approach where technology is introduced gradually, and people are educated and empowered to use it safely.

1. Improve infrastructure in rural areas to support digital services.
2. Offer digital education programs, especially for seniors and low-income groups.
3. Maintain physical branches and paper options for those who still prefer them.
4. Strengthen cybersecurity and consumer awareness to build trust in digital systems.

## CONCLUSION: A JOURNEY, NOT A RACE

The future of banking in India is undoubtedly digital. But the journey there must be inclusive and respectful of people's comfort zones.

Mr. Sharma may still prefer his passbook, and Konica may never use one. But both are valid. The goal is not to eliminate paper banking but to make digital banking more friendly, secure, and accessible so that one day, even Mr. Sharma might say, "Yes, I'll try that app."

In the end, banking should be about choice, not compulsion. And the best system is one where both paper and paperless can work together to serve every Indian both young or old, urban or rural, tech-savvy or traditional.

**Senior Manager**
**Ho Inspection Dept.**

# MoU WITH THE MINISTRY OF DEFENCE

Bank inks MoU with the Ministry of Defence to reaffirm its commitment to serve the Defence Pensioners. The bank will establish 60 web-based SPARSH Service Centres pan India to provide last mile connectivity for the Defence Pensioners.

# श्री रवि मेहरा (कार्यपालक निदेशक) की उपस्थिति में आंचलिक कार्यालय लखनऊ में समीक्षा बैठक

# शाखा परिसर का नवीनीकरण

श्री स्वरूप कुमार साहा(एमडी एवं सीईओ) के कर कमलों से पंचकूला सेक्टर-5 शाखा के परिसर का पुनः नवीनीकरण के पश्चात उद्घाटन किया गया। इस अवसर पर श्री प्रवीण कुमार (मुख्य महाप्रबंधक), श्री मनोज कुमार(आचंलिक प्रबंधक, पंचकूला) एवं अन्य उच्चाधिकारी उपस्थित रहे।

# राष्ट्रीय पेंशन योजना 'वात्सल्य'

बिभाष कुमार

अधिकांश लोग इस बात से सहमत होंगे कि वृद्धावस्था में वित्तीय सुरक्षा और आत्मसम्मान के लिए 'पेंशन' ज़रूरी है। हालाँकि, यह सुनिश्चित करना कि सभी नागरिकों को पेंशन मिले, यह एक बड़ी चुनौती है। ज़्यादातर क्षेत्रों में, पेंशन आंशिक रूप से सरकारों द्वारा वित्तपोषित होती है या संगठित क्षेत्र के व्यवसाय से जुड़ी होती है जिसमें नियोक्ताओं को अपने कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति पेंशन योजनाओं में नामांकित करने या नागरिकों को स्वेच्छा से पेंशन देने वाली योजनाओं में भाग लेने के लिए बाध्य किया जाता है। हमारे देश में यह चुनौतीपूर्ण है क्योंकि हमारे श्रम बल का लगभग 81% असंगठित क्षेत्रों में कार्य करता है, जहां कार्यस्थल में पेंशन तक कोई वैधानिक पहुँच नहीं है।

हमारे देश की अधिकतर आबादी युवापीढ़ी की है। यह कहना समीचीन होगा कि भारत एक युवा देश है। हमारी युवा आबादी, जो अधिकांशतः हमारी आर्थिक गतिशीलता को प्रभावित कर रही है, अगले दो तीन दशकों में बूढ़ी होती जाएगी। ऐसा अनुमान है कि वर्तमान में, देश का हर दसवां व्यक्ति 60 वर्ष से अधिक आयु का है। जनसांख्यिकीय अनुमानों से संकेत मिलता है कि वर्ष 2050 तक, पाँच में से एक नागरिक 60 वर्ष से अधिक आयु का होगा, जिसे पेंशन की आवश्यकता होगी। इसलिए, सामाजिक सुरक्षा के लिए प्रावधान अभी से शुरू होना आवश्यक है।

देश तेजी से विकास के पथ पर आगे बढ़ रहा है। हमारी आय के स्तर में भी वृद्धि होने की उम्मीद है क्योंकि आगामी कुछ दशकों में हम निम्न-मध्यम आय वाले देश की श्रेणी से उच्च-मध्यम आय वाले देश की श्रेणी में प्रवेश कर रहे होंगे। इस प्रक्रिया में, हमारे बच्चों को वित्तीय रूप से सशक्त बनाने की हमारी क्षमता भी बढ़ेगी। इस दिशा में, एनपीएस-वात्सल्य का उद्देश्य लंबे समय में नागरिकों की वित्तीय सुरक्षा को बढ़ाना और विकसित भारत के लक्ष्य को पूरा करने में माता-पिता के समर्थन के साथ आज के बच्चे जोकि कल के भविष्य होंगे की आबादी को पेंशन से जोड़ना है।

वैसे वित्त मंत्री निर्मला सीतारमण ने अपने बजट भाषण 2024 में, एनपीएस वात्सल्य पेंशन योजना शुरू करने का प्रस्ताव रखा था जिसको आधिकारिक तौर पर 18 सितंबर 2024 से आरंभ किया गया । इस योजना को अव्यस्कों के लिए एक राष्ट्रीय पेंशन योजना (एनपीएस) के रूप में डिजाइन किया गया है। यह योजना अव्यस्क बच्चों के माता-पिता को अपने बच्चों की ओर से एनपीएस में एक निश्चित राशि का योगदान करने की अनुमति देगी ताकि उनका भविष्य सुरक्षित हो सके और उन्हें सेवानिवृति निधि विकसित करने में मदद मिल सके।

### राष्ट्रीय पेंशन योजना 'वात्सल्य के लाभ

एनपीएस वात्सल्य खाता एक अच्छा सेवानिवृत्ति निधि विकल्प है क्योंकि

खाते में योगदान तब शुरू होता है जब बच्चा अव्यस्क होता है। ऐसे में, बच्चे की सेवानिवृत्ति के समय एक बड़ी राशि जमा हो सकती है। सेवानिवृत्ति के समय, कोई व्यक्ति एनपीएस खाते में जमा राशि का 60% निकाल सकता है। जब बच्चा वयस्क हो जाता है, तो एनपीएस वात्सल्य खाते को मानक एनपीएस खाते में परिवर्तित किया जा सकता है। अतः जब बच्चा व्यस्क हो जाता है और सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँच जाता है, तो वह आरामदायक सेवानिवृत्ति के साथ जीवन जीने के लिए अच्छे रिटर्न प्राप्त कर सकता है, क्योंकि उसे संचित एनपीएस राशि का 40% वार्षिकी योजना में आवंटित करना होगा।

चूँकि एनपीएस वात्सल्य खाता बच्चों के अव्यस्क होने पर ही खोला जाता है, इसलिए यह सेवानिवृत्ति के समय एक बड़ी राशि रखने का लाभ प्रदान करता है। यह बच्चों में शुरुआती बचत की आदतों पर भी जोर देता है और उन्हें अच्छे रिटर्न पाने के लिए जीवन में जल्दी निवेश शुरू करने के लिए भी प्रेरित करता है।

एनपीएस वात्सल्य योजना बच्चों को कम उम्र से ही जिम्मेदार वित्तीय नियोजन और विवेकपूर्ण वित्तीय प्रबंधन सिखाती है। यह वयस्कता में प्रवेश करते ही बचत की आदतों को बढ़ावा देती है, क्योंकि एनपीएस वात्सल्य खाता 18 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर एक मानक एनपीएस खाते में परिवर्तित हो जाता है, और बच्चा स्वतंत्र रूप से खाते में योगदान करना शुरू कर सकता है। यह योजना परिवारों को अपने बच्चों की भविष्य की वित्तीय सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए एक व्यवस्थित दृष्टिकोण प्रदान करती है। इसके अतिरिक्त बच्चों को पेंशन की अवधारणा को समझने में मदद भी करती है और कम उम्र में वित्तीय साक्षरता को बढ़ावा देता है। यह योजना कम उम्र से ही बचत की संस्कृति को बढ़ावा देती है। इस योजना के माध्यम से, सरकार का लक्ष्य यह सुनिश्चित करना है कि बच्चे बचत की आदतें विकसित करें जिससे बच्चे चक्रवृद्धि की शक्ति के माध्यम से दीर्घकालिक धन संचय से भी लाभान्वित हो सकेंगे। इस योजना से बच्चे की वित्तीय स्थिरता को सुरक्षित करने और सेवानिवृत्ति कोष विकसित करने के लिए एक मूल्यवान साधन बनेगा।

चूंकि एनपीएस वात्सल्य खाता बच्चे के 18 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सहज रूप से एनपीएस टियर-I खाते में स्थानांतरित हो जाएगा, इसलिए यह मजबूत निवेश के अवसर और वित्तीय सुरक्षा प्रदान करता है। यह वित्तीय नियोजन को बढ़ाने और सभी नागरिकों के लिए एक सम्मानजनक भविष्य प्रदान करने की सरकार की प्रतिबद्धता को बढ़ावा देता है, जिसके परिणामस्वरूप सभी पीढ़ियों में व्यापक वित्तीय कल्याण होता है।

यह योजना राष्ट्रीय पेंशन प्रणाली (एनपीएस) का एक हिस्सा है। यह योजना बच्चों को कम उम्र से ही सेवानिवृत्ति के समय के लिए बचत करने की आदत विकसित करने में मदद करने के लिए बनाई गई है। यह एक अंशदायी पेंशन योजना है जिसे पेंशन फंड विनियामक और विकास प्राधिकरण (पीएफआरडीए) द्वारा विनियमित और प्रशासित किया जाता है, जिसे विशेष रूप से 18 वर्ष की आयु तक के सभी भारतीय अव्यस्क नागरिकों के लिए डिज़ाइन किया गया है। इसके अंतर्गत माता-पिता के लिए बच्चों को वित्तीय अनुशासन, अच्छी पैसे की आदतें और कम उम्र से ही पेंशन के लिए बचत करना सिखाने के लिए एक अच्छी निवेश योजना लगती है। हालाँकि, कुछ ऐसे कारण हैं जिनकी वजह से मौजूदा स्वरूप में पेंशन योजना बच्चों की शिक्षा और शादी के लिए बचत करने के लिए उपयुक्त नहीं हो सकती है।

1. **इक्विटी में निवेश की राशि:** एनपीएस वात्सल्य ऑटो विकल्प और एक्टिव विकल्प में निवेश की पेशकश करता है। दोनों निवेश विकल्पों के तहत, इक्विटी में अधिकतम योगदान 75% कर सकते है। वित्तीय विशेषज्ञ व योजनाकारों का तर्क है कि 18 साल तक के लॉक-इन वाले निवेश विकल्प के लिए इक्विटी आवंटन कम है। माता-पिता आमतौर पर बच्चों की शिक्षा और शादी के लिए बचत करते हैं। इस प्रकार का निवेश दीर्घकालिक होता है, आमतौर पर 10 साल या उससे अधिक है। इसलिए, वित्तीय नियोजन के दृष्टिकोण से, 100% इक्विटी वाले निवेश विकल्पों की सिफारिश की जगह अधिकतम 75% इक्विटी निवेश की पेशकश इक्विटी म्यूचुअल फंड में किए गए नियमित निवेश की तुलना में कम कॉर्पस हो सकता है।"

2. **18 वर्ष की आयु में बच्चों के लिए पेंशन:** एनपीएस वात्सल्य, बच्चे के 18 वर्ष का हो जाने पर दो विकल्प देता है: बच्चा पेंशन योजना से बाहर निकल सकता है या वात्सल्य पेंशन खाते को नियमित

एनपीएस टियर-। खाते में बदल सकता है। यदि बच्चा एनपीएस वात्सल्य से बाहर निकलने का फैसला करता है, तो उन्हें एकमुश्त 20% भुगतान किया जाएगा और 80% का उपयोग वार्षिकी पेंशन के लिए किया जाएगा। इसके अलावा, बच्चे के लिए पेंशन (वार्षिकी) 18 वर्ष की आयु से शुरू होगी। यदि 18 वर्ष की आयु में संचित कोष की राशि ₹2.5 लाख से अधिक नहीं है, तो संपूर्ण कोष बच्चे को एकमुश्त भुगतान किया जाएगा।

आम तौर पर, माता-पिता को इस उम्र में बच्चों की शिक्षा के खर्चों को पूरा करने के लिए बड़ी राशि की ज़रूरत होती है, खासकर उच्च शिक्षा के लिए। 18 साल की उम्र में बच्चों को पेंशन देना लंबी अवधि के लिए बचत करने के उद्देश्य को खत्म कर देता है।

3. **लक्ष्य की कठोरता:** एनपीएस वात्सल्य एक रिटायरमेंट उत्पाद है जिसका उपयोग माता-पिता अपने बच्चों की सेवानिवृत्ति की योजना बनाने के लिए कर सकते हैं। पेंशन योजना के नियमों के अनुसार, आंशिक निकासी की अनुमति तीन बार तक है। इसके अलावा, अभिभावक शिक्षा, निर्दिष्ट बीमारी और दिव्यांगता के लिए योगदान का 25% तक निकाल सकते हैं।

4. **पूर्ण निकासी की निचली सीमा:** नियमित एनपीएस योजना किसी व्यक्ति को एनपीएस खाते से एकमुश्त के रूप में कुल राशि निकालने की अनुमति देती है, बशर्ते कि सेवानिवृत्ति के समय संचित धन ₹5 लाख से अधिक न हो। हालांकि, एनपीएस वात्सल्य के मामले में, यदि परिपक्वता के समय कॉर्पस ₹2.5 लाख से कम है, तो एनपीएस खाते से एकमुश्त निकासी की अनुमति है। पेंशन योजना से एकमुश्त के रूप में निकाली जा सकने वाली राशि में विसंगति है। एक बच्चा जो वयस्क हो जाता है और उसके पास एनपीएस वात्सल्य कॉर्पस के रूप में ₹3 लाख हैं, उसे केवल ₹60,000 एकमुश्त राशि मिलेगी और उसे कॉर्पस के ₹2.4 लाख रहेगी।

5. **विस्तारित लॉक-इन अवधि:** एनपीएस वात्सल्य में लंबी लॉक-इन अवधि होती है। "एनपीएस वात्सल्य के तहत, बच्चे के 18 वर्ष की आयु प्राप्त करने तक लॉक-इन अवधि खत्म हो जाती है। यदि बच्चा एनपीएस वात्सल्य से टियर-। एनपीएस खाते में स्थानांतरित होने का विकल्प चुनता है, तो नियमित एनपीएस खाते की लॉक-इन अवधि 60 वर्ष की आयु तक जारी रहती है। इसलिए, पेंशन के उद्देश्य से इस योजना को चुनने वाले बच्चे के लिए सचमुच आजीवन लॉक-इन अवधि होती है।"

6. **सीमित तरलता:** एनपीएस वात्सल्य बच्चों के लिए एक पेंशन योजना है। चूंकि यह एक पेंशन योजना है, इसलिए यह निर्दिष्ट शर्तों के तहत सीमित आंशिक निकासी की अनुमति देती है।

   योजना के अनुसार, माता-पिता शिक्षा, निर्दिष्ट बीमारी और 75% से अधिक दिव्यांगता के लिए योगदान का 25% (रिटर्न को छोड़कर) आंशिक रूप से निकाल सकते हैं। एनपीएस वात्सल्य खाता खोलने की तारीख से तीन साल की लॉक-इन अवधि समाप्त होने के बाद आंशिक निकासी की अनुमति है। इसके अलावा, आंशिक निकासी की अनुमति केवल तीन बार तक ही है, जब तक कि बच्चा 18 वर्ष का न हो जाए।

   हालाँकि, ज़्यादातर बड़े व्यय आमतौर पर बच्चे के 18 वर्ष की आयु पार करने के बाद होते हैं। माता-पिता को कई चरणों में धन की आवश्यकता हो सकती है, जैसे कि स्नातक, स्नातकोत्तर, शोध, विशेषज्ञता अध्ययन या बच्चे की शादी। मेनन कहते हैं, "एनपीएस वात्सल्य, एक पेंशन योजना है, जो माता-पिता को अपने बच्चे के खर्चों को पूरा करने के लिए सीमित तरलता प्रदान करती है। यह योजना माता-पिता की मदद करने में असमर्थ हो सकती है, जब उन्हें वास्तव में अपने बच्चे की शिक्षा के लिए पैसे की आवश्यकता होती है।"

बजट 2025 के भाषण में कहा गया कि एनपीएस वात्सल्य ग्राहकों को अब धारा 80सीसीडी(1बी) के तहत उनके योगदान के लिए नियमित एनपीएस ग्राहकों के समान ही कर लाभ मिलेगा। सबसे महत्वपूर्ण है कि यह लाभ नई कर व्यवस्था के तहत उपलब्ध नहीं है।

## पात्रता

यह योजना उन भारतीय नागरिकों के लिए है जो अव्यस्क हैं, जिनकी आयु 18 वर्ष तक है

## खाता कैसे खोलें

आप ई-एनपीएस प्लेटफ़ॉर्म का उपयोग करके ऑनलाइन खाता खोल सकते हैं

न्यूनतम आरंभिक योगदान ₹1,000 है, जिसकी कोई ऊपरी सीमा नहीं है

बाद में योगदान कम से कम ₹1,000 प्रति वर्ष होना चाहिए, जिसकी कोई ऊपरी सीमा नहीं है।

**वरिष्ठ प्रबंधक**
**प्र. का. राजभाषा विभाग**

## श्री रवि मेहरा, कार्यपालक निदेशक द्वारा बैंक व्यवसाय के उद्देश्य हेतु लखनऊ, उत्तर प्रदेश शासन के विभिन्न कार्यालयों के उच्चाधिकारियों से शिष्टाचार भेंट की गयी।

श्री दीपक कुमार (आईएएस), अपर मुख्य सचिव, उत्तर प्रदेश

श्री अभिषेक सिंह (डिप्टी कमांडेंट,एयरपोर्ट)

श्री राम सिंह वर्मा (आईएएस), अपर प्रबंध निदेशक, उ. प्र. रा. प. नि.

श्री अजय शाही (आईएएस), प्रबंध निदेशक, उ. प्र. ए.औ. वि. प्रा.

अर्चना कुमारी (आईएएस), उ. प्र. स्वास्थ्य मिशन की सीईओ

श्री मनोज कुमार (पीसीएस) महाप्रबंधक वित्त

श्री पीयूष वर्मा (आईएफएस) प्रादेशिक औद्योगिक एवं निवेश निगम उत्तर प्रदेश लिमिटेड

# CIRCULAR ISSUED FROM

| Date | circular No. | Subject |
|---|---|---|
| | | **HO Accounts & Audit Department** |
| 30/06/2025 | 57/2025-26 | Closing of Trading Window in terms of Punjab & Sind Bank Code of Conduct to Regulate, Monitor and Reporting Trading by Insiders |
| 26/06/2025 | 251/2025-26 | Amendment in Tax provisions made by Finance Act, 2025 |
| 04/04/2025 | 10/2025-26 | Accounting for Intangibles acquired by the Bank and depreciation thereon |
| | | **HO Credit Department** |
| 30/06/2025 | 259/2025-26 | Implementation of Corporate Module / Workflow through Lendperfect LOS |
| | | **HO Credit Monitoring & Policy Department** |
| 10/06/2025 | 201/2025-26 | Extension for period of empanelment of existing TEV/LIE agencies upto 30.09.2025 |
| 20/05/2025 | 147/2025-26 | IBA SCHEME FOR RECOMMENDING TRANSPORT OPERATORS TO MEMBER BANKS: Additions / Renewals / Change of Name and Constitution of the Transport Operators during the period 1st April, 2025 to 30th April, 2025. |
| 25/04/2025 | 91/2025-26 | Revised Threshold Limit for TEV/LIE Agencies in Bank |
| | | **HO Foreign Exchange Department** |
| 30/06/2025 | 258/2025-26 | Notional Rates Effective from 01.07.2025 |
| 06/06/2025 | 194/2025-26 | Closure of hkd nostro with indian overseas bank |
| 20/05/2025 | 145/2025-26 | Port restriction on import of certain goods from Bangladesh to India – Insertion of a new Para 19 under 'General Notes regarding Import Policy' under ITC(HS), 2022 Schedule 1 (Import Policy) |
| 21/04/2025 | 77/2025-26 | Advisory on Filing of Softex Forms by Exporters of Services |
| 03/04/2025 | 7/2025-26 | Extension in closure of small value shipping bills under edpms |
| | | **HO Fraud Monitoring Department** |
| 30/06/2025 | 254/2025-26 | Cyber Fraud Incident Advisory and Preventive Measures |
| 24/04/2025 | 87/2025-26 | Cases of Frauds/Attempted Frauds/Third Party Entities involved in Frauds (Sharing of Information) |
| | | **HO General Administration Department** |
| 04/06/2025 | 185/2025-26 | Change of Address of Branch MP Nagar Bhopal (B0742), Fancy Bazar (G0304) and Zonal Office Guwahati (Z8019) |
| | | **HO Human Resources Development Department** |
| 19/06/2025 | 226/2025-26 | INTERNATIONAL DAY OF YOGA (IDY) – 21ST JUNE, 2025 |
| 18/06/2025 | 225/2025-26 | Employee survey to track employee happiness index (ehi) |
| 18/06/2025 | 223/2025-26 | Online module in HRMS to book counselling session with Psychologist. |
| 05/06/2025 | 191/2025-26 | Introduction of submission of application and sanction of NOC for Personal Loan in PSB Kutumb (HRMS) |
| 02/06/2025 | 179/2025-26 | Promotion to Top Management- from Deputy General Manager (TEGS-VI) to General Manager (TEGS-VII) from Panel List Promotion Process 2025-26 |
| 02/06/2025 | 178/2025-26 | Promotion from Asst General Manager (SMGS-V) to Deputy General Manager (TEGS-VI) from Panel List Promotion Process 2025-26 |
| 31/05/2025 | 174/2025-26 | Promotion to Top Management - from General Manager (TEGS-VII) to Chief General Manager (TEGS-VIII) |
| 09/05/2025 | 125/2025-26 | Reconstitution of internal advisory committee (iac) |
| 05/05/2025 | 105/2025-26 | Dearness allowance for the months of may, june and july 2025 |
| 17/04/2025 | 70/2025-26 | Deputation for the post of Registrar, Assistant Registrar and Recovery Officer in Debts Recovery Appellate Tribunals (DRATs) and Debts Recovery Tribunals (DRTs) under Department of Financial Services, Ministry of Finance |
| 15/04/2025 | 57/2025-26 | Appointment to the post of Chief Vigilance Officers (CVOs) in the Public Sector Banks, Public Sector Insurance Companies Financial Institutions |
| 09/04/2025 | 61/2025-26 | Bal Vivah Mukt Bharat |
| 01/04/2025 | 4/2025-26 | Promotion process 2025-26 clerical cadre to officers cadre in jmgs-i |
| | | **HO IT Department** |
| 14/05/2025 | 128/2025-26 | Amendment to existing guidelines/Circular regarding "Revised guidelines for adoption of Integrity Pact in procurements" |
| | | **HO Law & Recovery Department** |
| 09/05/2025 | 122/2025-26 | Action points for better implementation of ibc, 2016 |
| 28/04/2025 | 94/2025-26 | Feeding of details regarding consent decree in e-nidaan portal |
| | | **प्र.का. राजभाषा विभाग** |
| 24/04/2025 | 86/2025-26 | भारत सरकार, गृह मंत्रालय, राजभाषा विभाग द्वारा राजभाषा नीति के कार्यान्वयन हेतु वर्ष 2025-26 का वार्षिक कार्यक्रम। |

# 01.04.2025 TO 30.06.2025

| Date | circular No. | Subject |
|---|---|---|
| **HO Provident Fund Department** | | |
| 19/06/2025 | 232/2025-26 | Tie- up with Apollo Diagnostic and Indraprastha Apollo hospitals & Diagnostics for In- Service & Retiree staff members of Punjab & Sind Bank |
| 19/04/2025 | 73/2025-26 | Welfare Scheme of the Punjab & Sind Bank |
| **HO Planning & Development Department** | | |
| 24/06/2025 | 247/2025-26 | PSB Parivaar-Family Banking Savings Product |
| 24/06/2025 | 246/2025-26 | Introduction of Savings deposit Product "PSB Smart Yuva" Savings Account |
| 24/06/2025 | 245/2025-26 | Introduction of Savings deposit Product "PSB Krishak Savings Account" |
| 23/06/2025 | 244/2025-26 | Amendment in PSB Nari Shakti-Saving Product Account |
| 21/05/2025 | 152/2025-26 | Opening if New branch - Dharuhera Under ZO Gurugram |
| 21/05/2025 | 151/2025-26 | Merger of Branch - S.D. College Under Zo Noida |
| 21/05/2025 | 149/2025-26 | Introduction of Salary Saving deposit Product PSB Salary PLUS New UDAAN |
| 15/05/2025 | 132/2025-26 | Merger of Branch - N.S. Road Kolkata Under ZO Kolkata |
| 21/04/2025 | 79/2025-26 | Reorganization of Bank's Zone Structure |
| 09/04/2025 | 32/2025-26 | Opening of new branches |
| **HO Priority Sector Advances Department** | | |
| 21/06/2025 | 241/2025-26 | Designation of specialized agriculture branches across all zones |
| 13/06/2025 | 217/2025-26 | Designation of specialised msme branches across all zones |
| 04/06/2025 | 208/2025-26 | Psb kisan all purpose term loan scheme |
| 31/05/2025 | 182/2025-26 | Advisory on Compliance of RBI Guidelines on Collateral-Free Loans |
| 26/05/2025 | 166/2025-26 | Psb scheme for financing roof top solar (rts) projects backed by pm surya ghar: muft bijli yojana - modifications |
| 07/05/2025 | 121/2025-26 | Inclusion of Loans for Homestays under Pradhan Mantri Mudra Yojana (PMMY) |
| 21/04/2025 | 80/2025-26 | PSB सौर ऊर्जा |
| 01/04/2025 | 1/2025-26 | Master directions on priority sector lending (psl) – targets and classification |
| **HO General Operations Department** | | |
| 23/05/2025 | 160/2025-26 | Positive Pay System (PPS) for Cheque Truncation System |
| 19/05/2025 | 146/2025-26 | Direction on Note Sorting Machines (NSM) - Standards issued by the Bureau of Indian Standards (BIS) - Revised Timeline for Implementation. |
| 29/04/2025 | 99/2025-26 | Master Direction on Framework of incentives for Currency Distribution & Exchange Scheme for bank branches including currency chests |
| 08/04/2025 | 26/2025-26 | Introduction of Beneficiary Bank Account Name Look-up facility (BANL) for Real Time Gross Settlement (RTGS) and National Electronic Funds Transfer (NEFT) Systems |
| 07/04/2025 | 12/2025-26 | PSB Trace & Activate Campaign for activation of Inoperative Accounts eligible for transfer to RBI DEA Fund from 07.04.2025 to 31.05.2025 |
| **HO Marketing & Insurance Department** | | |
| 19/06/2025 | 231/2025-26 | JEET KI UDAAN |
| 21/05/2025 | 153/2025-26 | PSB SAMMAN for activation of Dormant Accounts |
| 17/04/2025 | 71/2025-26 | PSB DIGITAL SURGE |
| 09/04/2025 | 36/2025-26 | Observance of Bancassurance Campaign Un-Leash The Potential |
| 09/04/2025 | 34/2025-26 | PSB Welcome Back Drive |
| 08/04/2025 | 31/2025-26 | PSB AMRIT KALASH |
| **HO Retail Lending Department** | | |
| 20/06/2025 | 236/2025-26 | ROI STRUCTURE OF PSB E-APNA GHAR AND PSB E-APNA VAHAN |
| 13/06/2025 | 218/2025-26 | अपना घर महा अभियान" – A Campaign for Boosting APNA GHAR Portfolio from 16.06.2025 to 30.06.2025 |
| 06/06/2025 | 192/2025-26 | Loan against E-Deposit- Digital Loan against Bank E-Deposits e-FD & e-RD through PSB UNIC (Web/App) |
| 19/05/2025 | 143/2025-26 | Tie up with Mahindra & Mahindra Ltd Ltd. financing of Cars, Commercial Vehicle & Electric vehicle |
| 02/04/2025 | 5/2025-26 | Default option in case no consent is received from borrowers to reschedule the standard retail term loan accounts linked to eblr |

## OPENING OF BRANCH THRISSUR, KERALA

The branch is inaugurated by Ms. M. G. Jayasree (Deputy Director General, DFS, MoF), Shri Swarup Kumar Saha (MD & CEO).

## OPENING OF BRANCH MEERUT, UTTAR PRADESH

The branch was inaugurated by Shri Gopal Krishan (General Manager) and Zonal Manager, Noida

# आंचलिक कार्यालयों में 118वें स्थापना दिवस का आयोजन

इस अवसर पर आंचलिक कार्यालय एवं शाखा स्तर पर विभिन्न गतिविधियों यथा पौधारोपण, लंगर, कीर्तन, वाटरकूलर एवं अन्य सामग्री वितरण का आयोजन किया गया।

क्षेत्र महाप्रबंधक कार्यालय, चंडीगढ़

आंचलिक कार्यालय दिल्ली-1

आंचलिक कार्यालय फरीदकोट

आंचलिक कार्यालय गांधीनगर

आंचलिक कार्यालय विजयवाड़ा

# आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस के युग में नौकरियों का महत्व

अदिति खेड़ा

ईश्वर की सृष्टि की सबसे खूबसूरत रचना है मानव, जिसे उसने खूबसूरत मस्तिष्क के साथ निर्मित किया है जिसका उपयोग वह अपनी और समस्त मानवता की भलाई के लिए कर सकता है। चूंकि हमारे मस्तिष्क के माध्यम से ही विवेक अर्थात अच्छे और बुरे निर्णय लेने की क्षमता है। इसी मस्तिष्क से मानव ने नए-नए आविष्कार किए हैं, जिसमें एक नया नाम जुड़ गया है 'एआई', अर्थात जिसका अंग्रेजी में पूरा नाम आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस है। आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस जिसका हिंदी में अर्थ होता है कृत्रिम बुद्धिमत्ता। एआई कंप्यूटर की एक शाखा है जो ऐसी मशीन को विकसित कर रही है जो इंसान की तरह सोच सके और समझ विकसित कर कार्य कर सके। जब हम किसी कंप्यूटर को इस तरह तैयार करते हैं कि वह मनुष्य की असल बुद्धि की तरह कार्य करे तो उसे कृत्रिम बुद्धिमत्ता कहते हैं। 1955 में सबसे पहले जॉन मैकार्थे ने इस शब्द का इस्तेमाल किया था, वह एक अमेरिकन कंप्यूटर साइंटिस्ट थे। उन्होंने सबसे पहले इस टेक्नोलॉजी के बारे में एक कांफ्रेंस में बताया था इसलिए उन्हें फादर ऑफ एआई भी कहते हैं। कृत्रिम बुद्धिमत्ता के विभिन्न रूप है जैसे चैटबॉट, सर्च इंजन, इंडस्ट्रियल रोबोट, जीपीएस आदि। एक तरह से इंसान के हाथ अलादीन का चिराग लग गया जो अलादीन के जिन्न की तरह 'जो हुकुम मेरे आका' की तरज पर आपकी सेवा के लिए तत्पर रहता है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता का कोई सामाजिक दायित्व नहीं है इसलिए इससे नैतिकता की अपेक्षा करना बेमानी है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता जो मानव के निर्देश पर तरह-तरह के कामों में अपना योगदान दे रही है, अब यह हम पर निर्भर करता है, हम कृत्रिम बुद्धिमत्ता का उपयोग कैसे करें, क्योंकि हर चीज़ को देखने का और उपयोग करने का सबका अपना अपना तरीका होता है, इसलिए किसी कवि ने ठीक ही कहा है

*"भला बुरा न कोई रूप से कहलाता है,*
*कि दृष्टि दोष स्वयं गुण दिखलाता है*
*कोई कमल की कली देखता है कीचड़ में,*
*किसी को चांद में भी दाग नजर आता है।"*

21वीं सदी कंप्यूटर की सदी होगी ऐसा सुनते थे, कंप्यूटर से बढ़कर यह एआई की सदी की ओर अग्रसर हो रही है। जैसे पहले मोबाइल फोन सिर्फ सुनने या संदेशों के आदान-प्रदान के रूप में आए थे, अब उसी मोबाइल में रेडियो, कैमरा, घड़ी आदि कई विशेषता के साथ आने लगे, जिन्होंने कैमरा, रेडियो इनकी महत्ता को ही खत्म कर दिया। अब तो हद हो गई हमारे ही फोन में सम्मिलित हमारी जानकारी से फोन सॉफ्टवेयर ने एआई के द्वारा हमारा मस्तिष्क पढ़ना शुरू कर दिया। हमारे मस्तिष्क में क्या चल रहा है वह उसके हिसाब से सुझाव देने शुरू कर देता है जो घातक भी साबित हो सकता है।

एआई का नौकरी में उपयोग सबने अपने-अपने तरीके से किया है क्योंकि इस एआई ने मानव जीवन के सभी क्षेत्र में अपने उपस्थिति दर्ज करा ली है। घरेलू कार्य से लेकर दफ्तर, फोन, अंतरिक्ष तक इसकी पैठ इतनी बढ़ चुकी है, कुछ दिनों में इसकी महत्ता इंसानों से भी ज्यादा महसूस होने लगेगी। अगर एक घरेलू ग्रहणी या बुजुर्गों की नजर से देखा जाए तो यह काफी उपयोगी है, क्योंकि आपके निर्देश पर आपके सारे घरेलू कार्य और बुजुर्गों के काम उनके एक निर्देश पर कर देता है, जिससे बुजुर्ग असहाय महसूस नहीं करते। एक कृत्रिम बुद्धिमत्ता घरेलू से लेकर बुजुर्गों की देखभाल में अपना पूरा योगदान दे रहा है जिससे उसे हर काम के लिए अलग-अलग कर्मचारी रखने की जरूरत नहीं जिससे उसे आर्थिक लाभ भी हो रहा है। 24 घंटे आपकी सेवा में उपस्थित है। घरेलू व्यक्ति के लिए उसका उपयोग बहुत सही अगर वह आपके निर्देशों का सही से पालन करता है।

छोटे-छोटे बच्चे आजकल एआई की गिरफ्त में आसानी से आ रहे हैं। यह एक चिंता का विषय है। बच्चे अब अपने स्कूल के गृह कार्य से लेकर दूसरी एक्टिविटीज के लिए इस पर निर्भर होने लगे हैं। कुछ भी शैक्षणिक करना हो तो वह सीधा कृत्रिम बुद्धिमत्ता से पूछ लेते हैं। हद तो और हो गई यह सब अब बोलकर करवा लिया जाता है, पहले तो

पूछने के लिए टाइप करना पड़ता था जिससे वह लिखने का प्रयत्न तो करते थे! बच्चों के लिखने पढ़ने की क्षमता को यह कम करते जा रहा है जिससे कुछ हद तक यह उसे आलसी भी बना रहा है। हर काम बैठे बैठे हो रहा है जैसे, "अलेक्सा यह कर दो", "अलेक्सा गाना लगा दो", " लाइट बंद कर दो" बच्चे अपना मस्तिष्क अब काम की चीजों की जगह इन पर ज्यादा लगाने लगे हैं। इन सबके लिए कुछ हद तक मां-बाप भी जिम्मेदार है क्योंकि वह जो देखते हैं, वही करते हैं। अपने बच्चों के लिए मां-बाप को रोल मॉडल बनना होगा। अपने बच्चों को अपने कार्य अपने मस्तिष्क से करने के लिए प्रेरित करना होगा, अगर कोई परेशानी आए तो ही कृत्रिम बुद्धिमत्ता की मदद लेने की इजाज़त देनी होगी। आज के बच्चे कल का भविष्य हैं अगर हमारे भविष्य की सोचने समझने की क्षमता ही कम हो गई तो हमारी आने वाली पीढ़ियां अपनी बुद्धि का हस्तांतरण नए आविष्कारों में नहीं कर पाएगी।

एआई का हर क्षेत्र में पहुंचना और पकड़ बनाना कोई बड़ी या दूर की बात नहीं लेकिन यह मान लेना कि यह यूं ही बिना किसी चुनौती के हो जाएगा और हम सब की नौकरी पर प्रश्न चिन्ह लगा देगा यह एक मिथ्य है। दुनिया में हर तरह के देश हैं, कुछ विकसित और कुछ विकसित होने की राह पर। बड़े शहर, बड़े देश जहां परिस्थिति अनुकूल हो वहां इसे लागू करना आसान है, लेकिन भारत जैसा विशाल और विविधता पूर्ण देश जहां भौगोलिक और आर्थिक विषमता है, वहां हर कार्य के लिए कृत्रिम बुद्धिमत्ता पर भरोसा नहीं किया जा सकता और ना ही इस पर पूरी तरह निर्भर रहा जा सकता है। उदाहरण के लिए गूगल मैप्स जीपीएस की सहायता से तुरंत ही छोटा और बिना ट्रैफिक का रास्ता सुझा देता है किंतु वह हमारे देश के कच्चे पक्के रास्ते, तंग गलियों से अपरिचित है। आए दिन इसी कारण दुर्घटनाओं की खबरें आती रहती हैं या रास्ता भटक कर लोग कहीं और पहुंच जाते हैं। परंतु वहीं रहने वाला या आसपास का कोई दुकान वाला अपने तजुर्बे से आपको सही राह पर सही सलाह के साथ सही जगह पर पहुंचा देगा। ग्राहक सेवा वाले क्षेत्र खास तौर पर तजुर्बे से ही काम करते हैं। एक ग्राहक का व्यवहार जानकर एक मनुष्य तो अपना व्यवहार उसके अनुसार पर परिवर्तित करके उसे उसके अनुसार सेवा दे पाएगा पर कृत्रिम बुद्धिमत्ता हर बार नए सिरे से शुरू करेगा।

कृत्रिम बुद्धिमत्ता पर अध्ययन करने वाले और इसे अपडेट करने वाले तो यहां तक मानते हैं कि कृत्रिम बुद्धिमत्ता का प्रयोग नियमित करने से यह अपने आपसे कुछ चीजें सीखने और अपने इनपुट भी डालने लगा है, यानी कृत्रिम बुद्धि भी अपनी बुद्धिमत्ता का परिचय देने लगी है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता का इतना चलन बढ़ गया है कि जो इस क्षेत्र में नौकरीपेशा है उन्हें नित नए आयाम स्थापित करने की चुनौती है। जो इस क्षेत्र में शिद्दत से टिका रहेगा वही बाजार की प्रतिस्पर्धा में अपने आप को स्थापित कर पाएगा।

शिक्षा और स्वास्थ्य के क्षेत्र में कृत्रिम बुद्धिमत्ता के चलन के दौर में भी नौकरी की जरूरत बनी रहेगी क्योंकि छात्रों को शिक्षित करने के लिए अध्यापकों की भी जरूरत बनी रहेगी क्योंकि कृत्रिम बुद्धिमत्ता को विकसित करने के लिए भी बेसिक शिक्षा जरूरी है जो इन अध्यापकों के बिना असंभव है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता के युग में जीवन के हर क्षेत्र में इसकी अहमियत और जरूरत बढ़ती जा रही है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता को बनाने के लिए भी उतने ही प्रशिक्षित वर्ग की जरूरत पड़ेगी जो शिक्षा के बिना संभव नहीं है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता के भी विभिन्न प्रकार हैं जैसे कोई बोलकर काम करने वाला, कोई रोबोट के रूप में आदि। फैशन वर्ल्ड ने तो यहां तक इसे मॉडल का रूप तक दे दिया है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता में भी इतनी विविधता है, जिस तरह का आपको कृत्रिम बुद्धिमत्ता चाहिए उस तरह का आप कृत्रिम बुद्धिमत्ता निर्मित करवा सकते हैं, फिर वह आपके बजट का या आपकी जरूरत का, आप उसे अपनी कल्पना से जैसा चाहे वैसा रंग रूप दे सकते हैं। मांगों को पूरी करने के लिए कृत्रिम बुद्धिमत्ता निर्मित करने वालों की जरूरत तो बनी रहेगी इसलिए शिक्षा के क्षेत्र में इन नौकरियों की जरूरत हमेशा बनी रहेगी और अपने प्रयत्नों से प्रतिस्पर्धा के युग में आप अपनी नौकरी के लिए बने रह सकते हैं। आखिर है तो कृत्रिम बुद्धि, इसे विकसित भी मानव बुद्धि ने किया है तो मानव बुद्धि का सही उपयोग करते रहेंगे तो कृत्रिम बुद्धिमत्ता के लिए हमेशा चुनौती रहेगी मानव बुद्धि। कृत्रिम बुद्धि से श्रेष्ठ होनी चाहिए मानव बुद्धि। कृत्रिम बुद्धिमत्ता में भावनाओं का अभाव होने की वजह से मानव बुद्धि सही और गलत में फर्क कर सकती है जबकि कृत्रिम बुद्धिमत्ता तो हमारे द्वारा निर्मित हमारे निर्देशों को सुनकर अपना कार्य करती है।

मशीनी युग में हर कोई मशीन पर निर्भर हो ये जरूरी नहीं, मानव जीवन में भावना और संवेदनाओं का भी अपना महत्व है। संवेदनशील लोगों के लिए जब तक भावनात्मक विकास ना हो तो उनके लिए विकास भी अधूरा है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता के युग में समय के साथ बने रहना जरूरी है पर इतना भी नहीं कि हम इसके डर से, नौकरी खो देने के डर से हमेशा चिंतित रहें और जीना छोड़ दें। जीवन के लिए जीना जरूरी है, अगर जीना आ जाए तो क्या ए आई!

अगर नौकरी की बात करें तो प्राइवेट सेक्टर में कृत्रिम बुद्धिमत्ता अपना दबदबा बना रही है जैसे आईटी इंडस्ट्री और मैकेनिकल इंडस्ट्री क्योंकि इससे समय और पैसे दोनों की बचत होगी और कर्मचारियों को छुट्टी देने का झंझट भी नहीं रहेगा तथा यह मालिक और कृत्रिम बुद्धिमत्ता के बीच का रिश्ता होगा जिससे चाहे जितना चाहे काम अपने अनुसार करवा सकता है, जिससे उसे किसी पर निर्भर रहने की आवश्यकता नहीं रहेगी और ना ही उसके रिश्ते किसी से खराब होगे ।

अगर हम हमारे बैंक के क्षेत्र में कृत्रिम बुद्धिमत्ता का प्रयोग सहायक के तौर पर करते हैं, तो हमारी बैंक की कार्यप्रणाली क्षमता को बहुत बढ़ा सकता है। हर बैंक की एप या वेबसाइट पर ग्राहक की सुविधा के लिए कृत्रिम बुद्धिमत्ता युक्त चैट बोट उनके सवालों और परेशानियों का हल या सुझाव देने में सक्षम है। ग्राहक उसे अपनी मनपसंद भाषा में इस्तेमाल कर सकता है। एक साधारण सा कैलकुलेटर बड़े से बड़े सवाल को चुटकियों में सुलझा देता है, सवाल की कठिनाई बढ़ जाए तो कंप्यूटर पर साइंटिफिक कैलकुलेटर से मुश्किल प्रश्नों का हल भी मिल जाता है, तो फिर सोचिए कि एक आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस जिसकी बुद्धि में एक गणितज्ञ, इंजीनियर, अकाउंटेंट का असीमित ज्ञान भी हो, उस ज्ञान के साथ उसके असीमित डाटा का अवलोकन करके परिणाम देने की क्षमता को मिश्रित कर दिया जाए तो वह क्या कुछ नहीं कर सकता! एक बैंकर को केवल उसके ग्राहक का डाटा फीड करना है और कुछ ही क्षणों में कृत्रिम बुद्धिमत्ता द्वारा यह तय करना कितना आसान हो जाएगा कि उसे कितना ऋण, कितने समय, कितनी ब्याज दर पर दिया जा सकता है या दिया भी जाना चाहिए या नहीं। उसकी उपलब्ध जानकारी से कृत्रिम बुद्धिमत्ताऔर विकल्प भी चुटकियों में बता देगा। एक कृत्रिम बुद्धिमत्ता बैंक में उपलब्ध डाटा का विश्लेषण कर उसकी फितरत या प्रवृत्ति को देखकर बैंक में होने वाली धोखाधड़ी या हेरा फेरी के लिए भी जागृत कर देगा जिससे लाखों करोड़ों रुपयों की बचत हो सकती है। एनपीए में गिरावट आ सकती है। यदि यह जटिल और बड़े काम कृत्रिम बुद्धिमत्ता को सौंप दिए जाएं तो मानसिक दबाव से मुक्त कर्मचारी प्रफुल्लित हृदय से अपने काम में मन लगाएगा जिसका असर उसके कामकाज में दिखने लगेगा और वह अपने ग्राहक के साथ खुशमिजाज होकर पेश आएगा। बैंक की पॉलिसी को अच्छे से समझ कर ग्राहक को भी समझाएगा और ग्राहक की समस्या का निराकरण भी कर पाएगा जिससे ग्राहक भी बैंक से खुश रहेगा। इससे बैंक और ग्राहक का रिश्ता अटूट बन जाएगा। बैंक कर्मचारी अपने काम को बोझ न समझकर, न ही सरकारी समझ कर, बल्कि अपना काम समझ कर बैंक को नयी ऊंचाइयों पर ले जाने की कोशिश करेगा।

यह विषय - कृत्रिम बुद्धिमत्ता का नौकरी में महत्व, यह भी मुझे दो तरीके से सोचने पर मजबूर करता है- "जैसे कृत्रिम बुद्धिमत्ताह में नौकरी में कैसे मदद कर सकती है" या "कृत्रिम बुद्धिमत्ता कैसे हमारी नौकरी छीन सकती है"। नौकरी में मदद करने से मेरा तात्पर्य यह है कि घरेलू काम के लिए अब कृत्रिम बुद्धिमत्ता को चुन सकते हैं, प्राइवेट जॉब में भी अपने अनुसार कृत्रिम बुद्धिमत्ता का निर्माण करके अपने काम में उसकी मदद ले सकते हैं। इस तरह वह आपको नौकरी देकर मदद कर सकती है, स्मॉल स्केल पर तो यह हमारी मदद कर सकती है पर लार्ज स्केल पर जो मानव निर्मित काम है वहां यह चाहकर भी हमारी नौकरी नहीं छीन सकती क्योंकि इतनी तादाद में कृत्रिम बुद्धिमत्ता पर खर्च करना वित्तीय तौर पर मुश्किल है और इसका एक नुकसान यह भी है कि एक बार आपने इसमें जो निर्देश दे दिए उसी का पालन करते हैं जो मानव के साथ नहीं। आप उसे तुरंत आपको जैसा चाहिए वैसा बोलकर करवा सकते हैं किंतु इसी बात के लिए कृत्रिम बुद्धिमत्ता को पहले अपडेट करना पड़ेगा फिर उसको अपडेट करने के लिए मानव की ही जरूरत पड़ेगी, सो कई जगह पर मानव बुद्धि कृत्रिम बुद्धिमत्ता पर भारी पड़ेगी। सो मानव बुद्धि हमेशा बुद्धिमान ही रहेगी और अपनी बुद्धि से मानव कृत्रिम बुद्धिमत्ता को अपने पर हावी नहीं होने दे सकता। कृत्रिम बुद्धिमत्ता एक अच्छा अविष्कार है, इस अविष्कार का सही जगह पर सही इस्तेमाल करो, न कि अपनी निजी जिंदगी में कृत्रिम बुद्धिमत्ता को प्रवेश दो। जैसा कि आजकल दिखाया जा रहा है लोग इसे ह्यूमन बीइंग तक समझने लगे हैं और इससे भावनात्मक रूप से जुड़ने लगे हैं। जो चाहे रिश्ता भी इसमें ढूंढने लगे है। एक तरह से अपनी जिंदगी में रिश्तों के अभाव की तलाश पूरी समझ रहे हैं। ऐसा अभी तक हम फिल्मों में देख रहे हैं। अगर यह वास्तविक जीवन में अधिकाधिक प्रवेश कर गया तो नौकरी तो क्या, यह तो मानव की कमी को भी पूरा कर देगा। फिर नौकरी की जरूरत ही कहां बचेगी, मानव की कमी बचेगी।

**अदिति खेड़ा**
**अधिकारी**
**न्यू ग्रेन मार्केट, जालंधर**

# OPENING OF NEW BRANCHES

BO MIRYALAGUDA, TELANGANA

BO NANDYAL, ANDHRA PRADESH

# Improving the Learning & Development Ecosystem in Banks

**Bhavya Trehan**

A bank is like a tree. The branches depict the diverse products, the management, the employees and the customer base. The roots represent the vision and values, the culture, and the initiatives taken. In today's interconnected world, it is not a stand-alone tree. It is a vast forest with a variety of trees all rooted in the same soil. The sunlight, the rainfall, and the nutrients in the soil referring to the regulatory guidelines, the money in the market and the opportunities are more or less, the same for all. To sustain and survive, it all depends on how deep the roots are seeded. The most important ingredient for the soil is the back-end team designing the products and policies and the forefront team dealing with the customer base. A well-educated and learned employee base is not a luxury but a necessity for the bank to weather any storm and stand upright.

The progress of a bank can be visualized as a two-dimensional graph plotted between learning & development on one axis and the employee's will and efforts on the other. When the two points on the graph converge, a moment is created where customer satisfaction, a robust learning environment and in turn growth of the bank occur. While the other points on the graph continue to show a lack of initiatives by the management or low motivation levels of employees.

It would be wrong to just look at the symptoms and not discuss the underlying cause. The banking system has been in existence for more than a century, then why is there still a need to work on the learning & development ecosystem? The answer is quite simple. Despite being the backbone of the economy, the banks have failed several times. The reason is that they do not function based on assumptions or theories. If it did, the Great Depression of 1929 and the 2008 financial crisis would have never happened. The banks need to break from the vicious cycle of generating profits at any cost. A quality customer base and a well-learned employee base might be the best solution to this problem. That is where the need for a robust learning & development ecosystem comes into play.

It is inevitable to stay isolated and untouched by the lightning speed at which technology and the financial landscape are evolving. On top of that, customer demands and expectations are becoming ever more challenging. These cannot be met head-on without a learning culture that is deeply rooted in the values and vision of any institution. The rate at which digitalization, artificial intelligence, block chain technology, and metaverse are rising, it is best suited to adapt to it and use it as a competitive edge. Continuous learning, upskilling and reskilling are the need of the hour.

Each financial and banking institution has a learning & development ecosystem in place. What is important is how the existing ecosystem can be improved and upgraded, keeping in view the growing technology and rising customer demands.

- First and foremost is to have an open channel of communication for employee feedback and input. To be able to assess the training needs of the employees is the prime task of the management and human resource department. Proper survey pre-training and post-training would help understand the needs better.

- The progress of digitalization and the advancement of technology along with customer expectations have made the need for a learning environment even more important. The employees need to be well-equipped to address every request on the go and hassle-free.

- With the shift from burglary to digital thefts, it is the need of the hour to have an educated and vigilant staff that can spread awareness and work as a guiding light for the customers and help prevent any such frauds. It is very common for people to be educated but negligent and unaware. Hence, equipping an employee with the necessary knowledge ensures the education and uprising of the entire customer base.

- One-size-fits-all training isn't effective in today's scenario. Tie-ups can be done with world-class institutions to provide specialized training. It is crucial to have industry-leading expertise and market exposure from renowned faculty. Not just this, banks have specialized departments dealing with various aspects like foreign exchange, treasury, inspections, audits and the list goes on. Only a person with specified knowledge and well-trained in the field would be able to deal with the task efficiently.

- A major reason for high rates of attrition in banks is inadequate training programs or poor quality/irrelevant training imparted. The management along with the human resource department needs to work on this aspect.

Identifying staff for training is as important as pinning down the kind of training required based on the exposure the employee needs.

- It is the need of the hour to foster a learning environment at all levels from as small as a branch to head office. The training content should be easily accessible and user-friendly to make the most of it. Forums and specialized lectures should be organized regularly to keep the employees in touch with the fast-moving financial space.

- Training in respect of soft skills, cultural sensitivity, wellness and stress management, etc is useful for the emotional and personal well-being of the employee. It would not only boost individual performance but also the workplace harmony. Game based trainings can be included to make learning fun and engaging.

A well-trained staff is an asset for the bank. It does require a lot of inputs in the form of money and other resources but any day it is an investment with guaranteed returns, not immediate but eventual. Learning & development is an ever-evolving area where the scope to adapt and improve never stops. Here change is the only constant. With the increasing customer expectations, cut-throat competition to stay in business, rapidly changing financial landscape, and regulatory changes, it is absolutely necessary to evolve the learning & development ecosystem. The survival of any bank is not possible if its employees are not in pace with the ever-changing dynamics.

**Officer**
**BO Hamjheri, Patiala**

# 5 जून, अंतरराष्ट्रीय योग दिवस

प्रधान कार्यालय, राजेंद्र प्लेस

क्षेत्र महाप्रबंधक कार्यालय, चंडीगढ़

# श्री गोपाल कृष्ण, महाप्रबंधक की उपस्थिति में आंचलिक कार्यालय नोएडा में समीक्षा बैठक

# अग्नि सुरक्षा मॉक ड्रिल

कॉरपोरेट कार्यालय, पूर्वी किदवई नगर

प्रधान कार्यालय, राजेंद्र प्लेस

स्टाफ ट्रेनिंग कॉलेज, रोहिणी

# SC/ST PARLIAMENTARY COMMITTEE

**Study Visit of the Parliamentary Committee on the welfare of Scheduled castes and Scheduled Tribes at Chandigarh.**

੧ਓ ਸ੍ਰੀ ਵਾਹਿਗੁਰੂ ਜੀ ਕੀ ਫ਼ਤਹਿ

पंजाब एण्ड सिंध बैंक
(भारत सरकार का उपक्रम)

Punjab & Sind Bank
(A Govt. of India Undertaking)

जहाँ सेवा ही जीवन – ध्येय है

*Where service is a way of life*