

ارزیابی معیارهای ایجاد رقابت در نظام بانکی کشور

جناب آقای مرادعلی صدر

مدیرعامل بانک صادرات استان اصفهان

بسمه تعالی

مقدمه:

از همان هنگام که بشر در جریان روند زندگی، خود را نیازمند مبادله و معامله یافت یقیناً با پدیده رقابت و همچشمی به عنوان یک پدیده ذاتی فعالیتهای بازرگانی مواجه گردید. در دوره‌های بعد، حیات آدمی بر روی کره ارض و به موازات رشد و توسعه مدنیت و افزایش فعالیتهای بازرگانی و تعدد عاملان اقتصادی این پدیده چهره پیچیده‌ای به خود گرفت، به نحوی که افراد و سازمانهای شرکت‌کننده در چالش رقابت و مسابقه به خوبی دریافتند که برای باقی ماندن در جرگه و صحنه فعالیتهای می‌بایست همواره مترصد تصرف و کسب مقام برتری نسبت به رقیب باشند.

بانکهای مدرن و پیشرفته امروزی نیز که از تکمیل صرافیهای ساده دهه‌های گذشته قدم به عرصه اقتصادی جهان گذارده‌اند به دلیل آنکه از یک سو همواره با پدیدار شدن رقبای جدید مواجه بوده و از سوی دیگر دائماً سطح علایق و گرایش مشتریان متعدد آنها تغییر و افزایش می‌یابد بسیار سریع و همه جانبه معنی رقابت را دریافته و برای ربودن گوی سبقت و پیشتازی با تخصیص بخشی از منابع و امکانات خود به اتخاذ استراتژیهای گوناگون پرداخته‌اند. جالب توجه آنکه علیرغم میل باطنی بعضی از سازمانها و موسسات مبنی بر عدم وجود رقبا و مهیا بودن زمینه برای اعمال هرگونه تحمیل به مشتریان، با یک بررسی منصفانه می‌توان به این نتیجه رسید که وجود رقابت البته از نوع سالم و

قانونمند آن نه تنها مانع و مشکلی در سر راه فعالیت افراد، سازمانها و موسسات مختلف نمی باشد بلکه پویایی سازندگی و نوآوری در آن رشته مورد نظر و بهره‌مندی عموم جامعه را نیز به همراه خواهد داشت.

با عنایت به این واقعیت و توجه به اینکه اصولاً رقابت به هنگام اشتراک منافع چند عامل و یا به تعبیری به هنگام تضاد منافع چند عامل به وجود می‌آید می‌توان اذعان داشت که علل لزوم رقابت نیز تبیین و تأیید گردیده است.

اینک با قبول مطالب عنوان شده و در مقام ارزیابی معیارهای ایجاد رقابت در نظام بانکی کشور و با توجه به اینکه لازمه یک رقابت صحیح و اصولی اولاً وجود امکانات و محدودیتهای یکسان برای تمامی رقبا و عاملین و سپس وجود پتانسیل و انگیزه لازم برتری‌جویی و کسب موفقیت در بین رقبا می‌باشد، ادامه بحث را در قالب دو گفتار تحت عناوین ذیل پی می‌گیریم. مضافاً اینکه دامنه رقابت در صورت ایجاد یک بستر رقابتی بین شعب یک بانک بی‌تردید به خارج از مرزهای آن بانک و بالطبع رقابت با شعب سایر بانکهای رقیب خواهد رسید.

گفتار اول:

چگونه در یک بانک عوامل انسانی و امکانات مادی را

در حالت و وضعیت رقابتی قرار دهیم؟

هدف ما در این گفتار آن است که اقدامات لازم را برای بیداری و تقویت انگیزه برتری و کسب موفقیت تبیین و تشریح نماییم. لذا برای نتیجه‌گیری مناسب این اقدامات را حسب ساخت سازمانی بانکها طبقه‌بندی نموده و در مجموع تلاش می‌نماییم تا ماحصل بحث را در قالب یک برنامه استراتژیک ارائه نماییم. مضافاً اینکه به منظور جلوگیری از اطاله کلام در تمامی بخشهای این گفتار تلاش می‌گردد تا از بسط مفاهیم و موضوعات اجتناب و فی‌الواقع استدالات مربوط به تئوری‌های مختلف سازمان و مدیریت «دانسته» تلقی شده است.

بخش اول - اقدامات لازم و موثر در مدیریت نیروی انسانی

ماحصل مطالعات صورت گرفته در خصوص انسان و رفتار سازمانی مبین این واقعیت است که آدمی حسب سرشت و فطرت ذاتی خود آمیخته‌ای از جسم و روح است که از طریق فرایندهای بسیار پیچیده و بعضاً نامعلوم رفتار خود را شکل می‌دهد. چنانچه کلیه رفتارهای هر انسان را در قالب دو حالت میل و امتناع نسبت به محرکها تلقی نماییم آنگاه در خواهیم یافت که برای برانگیختن هر فرد در جهت انتخاب رفتار مورد نظر ما نیاز به اقدامات و تصمیمات خاصی خواهیم داشت.

در سازمانها با تعریف «تجمع هدف‌دار انسانها برای تحقق مقاصد خاص» نیز برای آنکه شاهد بهره‌وری هرچه بیشتر در راستای وصول اهداف مورد نظر باشیم می‌بایست به نحوی رفتار نمائیم که پرسنل مربوط با میل و رغبت روزافزون انجام وظیفه نموده و در این راه از بذل هر نوع کوشش و نوآوری قانونی دریغ نوزند. لذا مدیریت پرسنلی با محور قرار دادن این اصل و با آگاهی کامل از سطح و کیفیت نیازهای گوناگون پرسنل، که خود مستلزم اشراف و دقت نظر همه جانبه در مراتب مختلف زندگی آنهاست می‌بایست سیاستها و اقدامات خود را در قالب اصول ذیل طراحی و اجرا نماید:

الف - در بکارگیری نیروهای جدید، بهترین و شایسته‌ترین افراد بکار گرفته شوند. (اتخاذ سیاست استخدامی مترقی و موثر)

ب - آموزش و پرورش نیروی شاغل در سازمان در بهترین کمیت و کیفیت ممکن صورت پذیرد در این خصوص و به منظور بهره‌مندی از دانش و تجارب پرسنل قدیمی بایستی ترتیبی اتخاذ گردد تا این اطلاعات همواره در جریان کار به پرسنل جوانتر منتقل گردد.

ج - انتصابات و گماردن افراد در مشاغل و پستهای گوناگون به عنوان مهمترین سند و اقدام که پرسنل با استناد به آن در مورد عملکرد مدیریت اظهار نظر می‌کنند لازم است توسط کمیته‌ای مجرب و با حضور افراد کارشناس و هوشمند در مسائل مختلف سازمان خصوصاً امور پرسنلی صورت پذیرد. به نحوی که هر نوع تصمیم این کمیته به واسطه دلایل مربوطه برای تمامی پرسنل، موجه و قابل قبول باشد.

د - در طراحی سیستم، تشویق و تنبیه نیز لازم است اصل قانونمندی و عدم اعمال سلیقه‌های شخصی کاملاً مورد نظر قرار گیرد.

هدف اساسی از اقدامات فوق‌الذکر آن است که محیط داخلی سازمان از نظر پرسنل، به عنوان محیطی آرامش‌بخش و برانگیزاننده تلقی گردد. و این باور که در سایه کار خوب می‌توان به مزایای بهتر و مناسبتر دست یافت به عنوان ملکه ذهنی و اعتقادی در روح و روان همگان جای گیرد. لازم به ذکر است که پیش شرط مهم و اساسی برای تحقق این اهداف تخصص و درایت مدیران و مسؤولان اداره‌کننده واحدهای مختلف است. چنانچه این گروه از پرسنل از طریق زبان علمی قادر به درک موقعیت‌ها و از همان طریق توانایی انتخاب بهترین راه ممکن را داشته باشند اجرای طرحهای مطرح شده چندان مشکل و دور از دسترس نخواهد بود.

بخش دوم - اقدامات لازم و موثر در مدیریت پشتیبانی و تدارکات:

چنانچه فرض نمائیم که پرسنل به واسطه اقدامات مناسب و سنجیده از نظر روانی به سطح مورد نظر انگیزش رسیده‌اند آنگاه می‌بایست به طرق گوناگون امکانات و تسهیلات لازم را برای انجام کار و

توسعه فعالیتها در اختیار آنها گذارد. این امکانات نه تنها می‌بایست قادر به رفع نیازهای آنان در جریان کار روزمره باشد بلکه لازم است که توانائی تقویت و حمایت آنان را در چالشهای رقابتی به همراه داشته باشد. این امکانات را می‌توان در گروههای مختلف ذیل طبقه‌بندی نمود:

۱ - ابنیه و ساختمانهایی که احداث و مورد استفاده بانک قرار می‌گیرد خصوصاً ساختمانهای شعب از کلیه جهات نظیر وسعت، زیبایی، موقعیت جغرافیائی، امنیتی، و... می‌بایست نسبت به شعب همتراز خود در بانکهای دیگر از امتیازات و ویژگیهایی برخوردار باشد.

۲ - از وسائل و تجهیزات برقی و الکترونیکی که در جهت افزایش دقت و سرعت بکار گرفته می‌شود استفاده موثر و کافی به عمل آید. همچنین تهیه و توزیع مطبوعات و ملزومات مورد نیاز در حجم و کیفیت مناسب صورت پذیرد، و به طوریکه از بروز هرگونه وقفه در جریان عملیات ممانعت به عمل آید.

بخش سوم - مدیریت سرمایه‌گذاری و توسعه:

برای حضور و باقی ماندن در جرگه رقابت همواره نیاز به توسعه کمی و کیفی سازمان در فعالیتهای مربوطه، کاملاً مشهود و ملموس می‌باشد. بدین لحاظ اقداماتی در چهارچوب ذیل متصور و قابل اجرا می‌باشد.

۱ - در مناطق و مکانهایی که از نظر اقتصادی توجیه لازم را دارا می‌باشند با شتاب هرچه بیشتر شعبه‌ای مستقر و شروع به کار نماید.

۲ - خدمات و فعالیتهای جدیدی که موجب برتری در عملیات جذب مشتری می‌گردد به طور مستمر طراحی و ارائه گردد.

۳ - تسهیلات اعطائی بانک با تدوین و اتخاذ یک استراتژی بلندمدت بازاریابی از طریق عملیات طرح‌یابی با انتخاب طرحها و پروژه‌های مهم و سودآور موجبات تقویت بنیه مالی بانک را فراهم آورد. همانگونه که ملاحظه می‌گردد در کلیه بخشهای مذکور بانک به عنوان یک موسسه و بنگاهی در نظر گرفته شده است که عملیات خود را با هدف سودآوری اقتصادی تنظیم و به اجراء درمی‌آورد. لذا به منظور حفظ موقعیت و وضعیت رقابتی می‌بایست تریبی اتخاذ نمود تا مسؤولیتهائی نظیر توسعه و اعتلای اقتصادی یک کشور از طریق تصویب و ابلاغ قوانین و مقررات ویژه در هر بخش و گروه از فعالیتها به عهده سازمانهای ذیربط و مربوطه گذاشته شود. به عنوان مثال توسعه موزون و منطقی صنعتی از طریق بررسیهای همه جانبه به هنگام اعطای موافقتهای اصولی دنبال شود، و یا در بخش خدمات و بازرگانی با تصویب قوانین و دستورالعملهای ویژه از طریق ادارات و سازمانهای ذیربط از بروز هرگونه هرج و مرج و بی‌ثباتی ممانعت به عمل آورد. بدیهی است در کلیه موارد و موقعیتهای بانکها

به هنگام اعطای تسهیلات مالی، محاسبات و بررسیهای گوناگون خود را از نظر تضمین بازگشت سرمایه به عمل خواهند آورد.

همانگونه که در ابتدای این گفتار نیز بیان گردید هر یک از بخشهای ذکر شده دارای دامنه و حیطه وسیع و گسترده‌ای است که بسط و تشریح کامل آن مستلزم زمان و فرصتی قابل توجه می‌باشد. لکن در این مجال صرفاً به منظور تکمیل حلقه‌های بحث اصلی یعنی ارزیابی معیارهای ایجاد رقابت در نظام بانکی کشور، در حالتی بسیار کلی تنها اشاره‌ای به اهم این موضوعات شده است.

گفتار دوم

ارزیابی معیارهای ایجاد رقابت در نظام بانکی کشور:

همانگونه که در مقدمه این مقاله عنوان گردید اصولاً بحث رقابت و اقدامات رقابتی به هنگامی مطرح می‌گردد که تعدادی از افراد یا موسسات در جریان فعالیت و تلاش خود با مقوله منافع مشترک یا تضاد منافع مواجه شوند. در چنین وضعیتی موسسات رقیب علاوه بر فعالیتهای جاری، با دغدغه و مشکل جدیدی به نام «رقبا و رقابت» روبرو شده و همواره نگران میزان سهم بازار خود خواهند بود. به طور معمول در کلیه موقعیتهای رقابتی سالم و سازنده شاهد وقوع رویدادها و وقایع ذیل خواهیم بود:

- ۱ - دامنه انحصار تولیدکنندگان هرچه بیشتر محدود و محصور می‌گردد.
 - ۲ - مشتریان جایگاه و منزلتی ویژه و قدرت مانور بیشتری در تصمیم‌گیری کسب می‌نمایند.
 - ۳ - کیفیت محصول و حتی کمیت آن نیز ارتقاء و افزایش می‌یابد.
 - ۴ - بهره‌وری و نوآوری احیاء تقویت و توسعه می‌یابد.
 - ۵ - بسته به معیارهای رقابتی، موسسات، به سمت و جهت جهانی شدن و حضور در بازارهای بین‌المللی حرکت می‌نمایند. (این موضوع بدان معنی است که در تعیین معیارها و جریان طراحی سیستم رقابتی چنانچه پس از در نظر گرفتن شرایط و مقتضیات داخلی، هرچه بیشتر در جهت تطبیق معیارهای داخلی و بین‌المللی تلاش می‌نمائیم، اهداف غایی و ایده‌آل موسسات رقیب داخلی، حضور در عرصه جهانی و کسب سهم از آن بازار خواهد بود. بدیهی است که در صورت تحقق چنین موقعیتی نه تنها مؤسسات بلکه عموم جامعه از مزایا و مواهب مربوطه بهره‌مند خواهند شد.)
- بدین لحاظ و به منظور آنکه در بحث حاضر حتی‌الامکان ویژگی و خصیصه «جامع و مانع بودن» را رعایت نموده و سیستمی کارآ و پویا تدوین و طراحی نمائیم مطالب و پارامترهای مختلف و دخیل را در قالب سه بخش ذیل مورد بحث و بررسی قرار می‌دهیم.

- ۱ - بررسی وضعیت فعلی نظام بانکی کشور و تبیین علل عدم وجود انگیزه رقابت موثر.
- ۲ - مروری بر مقررات نظام بانکی در سایر کشورهایی که دارای ویژگی رقابت می‌باشند.

۳- ارزیابی معیارهای ایجاد رقابت در نظام بانکی کشور.

بخش اول: بررسی وضعیت فعلی نظام بانکی کشور و تبیین علل عدم وجود انگیزه رقابت موثر
همانگونه که در بخشهای گذشته نیز در خصوص شرایط ایجاد رقابت (وجود منافع مشترک یا تضاد منافع) ذکر گردید به هنگام عدم وجود رقابت یقیناً پارامترها و عوامل موجد رقابت فاقد کارکرد موثر و صحیح بوده و بالطبع افراد و موسسات ذیربط انگیزه و دلیلی برای برتری جوئی نسبت به یکدیگر نمی یابند.

مدیران متعهد و کارآمد به عنوان متولیان هر سازمان و موسسه بی تردید بیشتر از سایر اقشار و پرسنل نگران وضعیت و موقعیت سازمان متبوعه می باشند. این احساس مسؤولیت و وظیفه شناسی در عین حال می تواند برای یکایک پرسنل به عنوان عاملی مشوق و برانگیزاننده عمل نماید.
بدین لحاظ و با توجه به تعدد پارامترها و فاکتورهای موثر در این رابطه، طی سه قسمت به بررسی علل عدم وجود انگیزه رقابت بین مدیران و پرسنل بانکها می پردازیم. این طبقه بندی در عین حال این امکان را فراهم خواهد نمود که در مباحث مربوط به ارزیابی معیارهای رقابت به واسطه شناسائی دقیق نارسائیها، در این گفتار به راه حل‌های اساسی و قطعی برای حل و مرتفع نمودن آنها دست یابیم.

بند اول - علل عدم وجود انگیزه رقابت موثر بین پرسنل بخش دولتی (علل عام):
مطالعات و بررسی‌های گوناگونی که در خصوص رفتار انسانها و خصوصاً رفتار سازمانی این موجود هوشمند صورت پذیرفته است تماماً مبین این واقعیت انکار ناپذیر می باشد که آدمی بنابر سرشت آفرینش خود همواره برای رفتارهای مختلف نیاز به محرک‌های گوناگون دارد. این محرکها اگرچه در هر مقطع و مرحله می بایست متفاوت بوده و در هر وضعیت ویژگیهای خاص خود را دارا باشند لکن وجود محرک برای رفتار به عنوان وجه مشترک تمامی موقعیتهای، مقوله‌ای کاملاً پذیرفته شده و قابل قبول می باشد.

به نظر می رسد مهمترین علل عدم وجود انگیزه رقابت موثر بین پرسنل بخش دولتی را نیز می بایست در همین چهارچوب جستجو نمود. تضمینهایی نظیر حقوق و مزایای مقرر بدون هیچگونه ارتباطی با سطح تولید کالا یا خدمت، عدم وجود معیارهای اندازه گیری بازده و راندمان عملکرد، عدم وجود سیستمهای اصولی و موثر بازرسی و عدم وجود سیستم اجباری و قانونی پاسخگوئی و مسؤولیت در قبال عملکرد از مهمترین دلایلی است که اکثریت افراد شاغل در بخش دولتی وظایف شغلی خود را اموری حساس و خطیر تلقی ننموده و بدین لحاظ در قبال انجام صحیح و مفید این

وظایف احساس مسؤولیت باید و شاید را نمی‌نمایند.

همانگونه که ذکر گردید علل این عدم احساس مسؤولیت را در درجه نخست می‌بایست در بحث انگیزه‌ها یافت. در این راستا و به عنوان مهمترین دلیل، موضوع ثبات اقتصادی قابل تعمق و بررسی است.

نوسانات اقتصادی در سنوات اخیر که عموماً به دلیل شرایط خاص اجتماعی، سیاسی حادث گردید و در راس تمامی آنها رویداد دفاع مقدس موجب گردید که روند زندگی اقتصادی تمامی مردم دستخوش تغییرات اساسی و غیرقابل قبول گردد. بطوریکه در نتیجه تمامی این وقایع شاهد بروز شکاف عظیم طبقاتی در بین آحاد جامعه و به موازات آن کم رنگ شدن محسوس ارزشهای اصیل و حیاتی اسلامی انسانی می‌باشیم.

افراد گوناگون جامعه به هنگامیکه از یک سو مشاهده می‌نمایند که بعضی از اشخاص بدون وجود کار مفید و سازنده و در طی مدت زمانی اندک از طرق غیرقانونی مالک میلیونها و میلیاردها ریال ثروت و دارائی گردیده‌اند، و از سوی دیگر با ارزیابی وضعیت اقتصادی حال و آینده خود درمی‌یابند که تا آخر عمر و با هر مقدار تلاش و کوشش قانونی قادر به کسب موقعیتی نظیر افراد مزبور نخواهند بود آنگاه آرام آرام و برحسب میزان تقوا و شرافت انسانیشان، دست از فعالیت سازنده و صادقانه کشیده و سعی می‌کنند تا در گردونه زندگی اجتماعی جایگاههای مناسبتر و مستحکمتری از لحاظ مادی کسب نمایند و اصطلاحاً آینده خود را تامین نمایند. بدیهی است که در این سیستم باطل آنچه که بعنوان نخستین عامل قربانی و مضمحل می‌گردد بخش دولتی جامعه است. این بخش بنابر دلایلی که ذکر گردید (حقوق و مزایای مقرر و مستمر، عدم وجود حسابرسی و...) اگرچه با درجات متفاوت لکن در شکلی نسبتاً یکسان در تمامی کشورها از سطح بهره‌وری و کارائی نازلتری نسبت به بخش خصوصی برخوردار است. افراد شاغل در بخش دولتی هرچه که خود را در روند اقتصادی جامعه مغبونتر و محرومتر دریابند با تحلیلی اشتباه لکن طبیعی، با کاهش احساس مسؤولیت در قبال شغل دولتی خود به فکر و اندیشه آن خواهند افتاد که با روشهای گوناگون و حتی از طریق سوءاستفاده و اعمال غیرقانونی به بهبود وضع اقتصادی خود بپردازند. در همین جا لازم است اشاره نمایم که حتی در این وضعیت نیز افرادی یافت می‌شوند که علیرغم تمامی فشارها و محرومیتها، با سرکوب نفس مفسد، شرافت انسانی را به تمامی رنگ و نمادهای مادی ترجیح داده و به هیچ عنوان پای از مسیر صحیح و قانونی مبتنی بر شرع بیرون نمی‌گذارند و درود خداوند و سپاس فراوان مابه این برگزیدگان صالح و رستگار.

مکانیسمی که تشریح گردید تقریباً بر رفتار تمامی شاغلین بخش دولتی اعم از مدیران و پرسنل عادی به اشکال گوناگون تاثیر گذارده و عملکرد آنها را تعیین می‌کند.

در خاتمه این قسمت نیز لازمست اشاره شود که با عنایت خداوند قادر و به همت مسؤولان خدمتگزار نظام و از طریق سیاستهای اقتصادی اخیر خصوصاً کنترل بازار ارز و مهار تورم امید است که هر روز بیش از پیش شاهد تثبیت وضعیت اقتصادی و رفع مهمترین دلیل بی تفاوتی شاغلین بخش دولتی نسبت به وظایف و عملکرد مربوطه باشیم انشاء...

بند دوم: علل عدم وجود انگیزه رقابت بین مدیران بخش دولتی (علل خاص)
 شاید پیش از آغاز این بند لازمست تشریح گردد که عبارت «عدم وجود انگیزه رقابت بین مدیران» نمی بایست به معنی عدم تلاش و کوشش مستمر آنها تلقی گردد. بلکه منظور و مقصود نهائی آن است که در صورت وجود و استقرار معیارهای موثر رقابتی، مدیران در جریان فعالیتهای برتری جویانه خود پای به عرصه ها و گسترده های جدید عملکرد گذاشته و با ریسک پذیری منطقی و قبول مخاطرات احتمالی راه را برای اعتلای نظام بانکی فراهم و هموار خواهند ساخت.

بدیهی است که عدم وجود این معیارها، به طور طبیعی و ناخودآگاه موجب آن می گردد که فرد با تلاش برای حفظ وضع موجود و رضایتمندی از روند معمولی رشد و توسعه، از اقدامات و استراتژیهای گوناگون برای کسب برتری نسبت به رقبای اجتناب نماید.

عدم تعیین اهمیت و جایگاه مدیریت در سیستمهای اقتصادی میهن اسلامی از جنبه های گوناگون مادی و معنوی و همچنین عدم وجود سیستمهای مناسب ارزیابی عملکرد مدیران در مجموع موجب آن گردیده است که از نظر عوامل انسانی سازمانها، کمتر از سطح مورد انتظار شاهد خلاقیت و ابتکار عمل در جهت رقابت و برتری جویی باشیم.

اهمیت مدیریت و مدیران در بعضی از کشورها تا بدان حد رسیده است که با تعویض و جابجایی بعضی از مدیران با تجربه و کارآمد، سهام موسسات نیز در بازارهای بورس دستخوش تغییر و تحول می گردد. این مدیران اگرچه از نظر مادی حقوق و مزایای چشمگیری را که به هیچ عنوان با سیستم حقوق و دستمزد کارکنان مشابهت ندارد بخود اختصاص می دهند لکن به واسطه درایت و کارائی این افراد نه تنها سازمان یا شرکت مزبور از سود بیشتری برخوردار خواهد شد بلکه به تبع آن، کارکنان نیز از مزایای افزونتری بهره مند و در مجموع جامعه و کل اقتصاد ملی از بهره وری بیشتر منتفع خواهد شد.

بدین لحاظ به نظر می رسد که تنظیم یک سیستم خاص حقوقی برای مدیران بخش دولتی از مهمترین پارامترهای ایجاد رقابت در این بخش باشد. در این خصوص حتی می توان از روشهای مزایای مشخص برای مقدار یا نوع کار مشخص بهره جست. بدیهی است که در صورت اتخاذ و اعمال هر سیستمی، روشهای حساسرسی و بازرسی برای کنترل اقدامات از نظر تطبیق آنها با قوانین و

مقررات از ضروری ترین اقدامات است.

ارتقاء و انتصاب بر اساس معیارها و ضوابط روشن و علمی از دیگر نکاتی است که موجب می شود تا مدیران راههای رسیدن به مدارج عالی سازمانی و یا کشوری را به خوبی درک نمایند و رسیدن به این موقعیتها را در گرو عملکرد شایسته و مترقی خود ببینند.

معرفی مدیران برجسته در رده ها و رسته های مختلف، آشنا نمودن مدیران با مدیران برجسته داخلی و خارجی، تشکیل باشگاه مدیران، توسعه نظرسنجیهای پرسنلی و اجتماعی برای شناخت میزان محبوبیت و مقبولیت سازمانی و اجتماعی آنها و تبیین شاخصهای عملکردی آنان، امنیت شغلی و هماهنگی و تناسب بین مسؤولیتها و اختیارات مدیران بخشی دیگر از اقداماتی است که می توان به واسطه آنها تحرک و پویایی را در جامعه مدیران تقویت نمود.

همچنین به موازات تمامی این اقدامات و به عنوان پیش شرط لازم برای موفقیت تمامی اقدامات ممکن می بایست به مقوله الهی نمودن بینش و نگرش مدیران اشاره نمود. آشنا نمودن این گروه از افراد جامعه به عنوان تصمیم گیرندگان و اداره کنندگان سازمانها و دستگاهها و به تعبیری هدایت کنندگان کشور با معارف و اخلاق اسلامی و مدیران برجسته اسلامی از یکسو موجب تقویت صفات پسندیده انصاف و عدالت به عنوان ویژگیهای مهم و اساسی مدیریت، در ساختار وجودی آنان می گردد و از سوی دیگر کاهش و کنترل هواهای نفسانی از هرگونه تخلف و سوءاستفاده احتمالی توسط آنان جلوگیری می نماید. در چنین شرایطی مدیران و کارگزاران جامعه سعادت و نیکبختی واقعی خود را در بهبود وضع جامعه می یابند و برای تحقق این امر از هیچگونه تلاش و کوششی دریغ نخواهند نمود.

بند سوم: علل عدم وجود انگیزه رقابت موثر بین پرسنل بخش دولتی (علل خاص)

پرسنل سازمانها به عنوان مهمترین سرمایه دستگاهها و موسسات از آنجا که مجریان نهائی سیاستها و استراتژیهای اتخاذ شده به شمار می روند قابل توجه و رسیدگی می باشند.

تامین نیازهای گوناگون افراد انسانی از قبیل غذا، پوشاک، امنیت شغلی و اجتماعی، تحصیل، بهداشت و... چنانچه در محیط و چهارچوبی عادلانه و قانونمند صورت پذیرد هر یک به تنهایی قادر به برانگیختن و تهییج آنان برای کار بهتر و مفیدتر خواهد بود.

اگر فرض نمایم که در سایه اقدامات صحیح و اصولی اقتصادی، وضعیتی ایجاد گردد که بهبود و ارتقاء سطح زندگی صرفاً موقوف به کار بیشتر و بهتر گردد آنگاه می توان در سازمانها با ایجاد انگیزه های گوناگون و اهمیت و درجه بندی نیازها موجب تحقق رفتارهای مورد نظر از سوی پرسنل شد. یکی از مهمترین عوامل برای برانگیختن سازنده پرسنل، آشنا بودن مدیران میانی و اجرایی

سازمانها به مسائل و موضوعاتی است که اصطلاحاً تحت عنوان رفتار سازمانی تبیین و اثبات گردیده است. این گروه از مدیران در صورت آشنا بودن به علم تحلیل رفتاری به خوبی قادر خواهند بود تا با کمک پرسنل خود محیطی را به وجود آورند که در سایه درک متقابل، شاهد خلاقیتها و افزایش بهره‌وری سازمانی باشند. در این رابطه آموزش پرسنل در جنبه‌های گوناگون، آشنا نمودن آنان به امکانات و محدودیتهای سازمان و اهمیت نتیجه کار آنان در وضع کلی سازمان و جامعه، شیوه‌ها و سیستم‌های مختلف تشویق و تنبیه و انتصاب، معرفی پرسنل نمونه با ذکر دلایل منطقی و قابل قبول و تخصیص امتیازات خاص برای پرسنل نمونه و مشخص نمودن دقیق فعالیتها و راههایی که پرسنل به واسطه انجام موفقیت‌آمیز آنها قادر به کسب و احراز مدارج و رتبه‌های بالاتر و بالطبع بهره‌مندی از مزایای بیشتر و مناسبتر، باشند از اهم مسائلی است که می‌تواند حس رقابت سازنده و اصولی را در بین پرسنل تقویت نماید.

در این بخش نیز به عنوان پیش شرط لازم برای تضمین و تکمیل موفقیت اقدامات ممکن می‌بایست به تلاش هرچه بیشتر برای القاء تفکر و بینش الهی به پرسنل توجه نمود. پرسنل معتقد و مومن به اخلاق و معرفت اسلامی نه تنها به تعدیل انتظارات خود خواهند پرداخت بلکه با مزین شدن به روحیه عدالت و بردباری سعادت و رستگاری واقعی را در گرو کار بیشتر و بهتر خواهند یافت و برای تلاش افزونتر تمامی سعی و توان خود را به کار خواهند گرفت.

بخش دوم: بررسی سیستم و نظام بانکی کشور انگلستان از نظر معیارهای رقابتی حاکم بر آن سیستمها
 اگرچه قصد آن بود که با بررسی نظام بانکی چند کشور، وجوه و معیارهای مشترک رقابتی تبیین و معرفی گردد لکن به دلیل عدم دسترسی به منابع مطمئن و مستند و همچنین نیاز این اقدام به زمان و فرصت نسبتاً زیاد، صرفاً به بررسی مقوله رقابت بانکها در کشور انگلستان پرداخته و سعی گردید که حتی‌الامکان این بررسی به صورت مشروح، کامل و مفید انجام گردد.

لازم بذکر است که تقریباً تمامی مفاد این بخش، ترجمه بخش دوازدهم کتاب THE BUSINESS OF BANKING نوشته OF BANKING - GERALD KLEIN - JANICE LAMBERT متعلق به کمپانی انتشاراتی METHUEN تحت عنوان بانکها و رقابت می‌باشد. در همین جا لازم می‌بینیم که فراهم نمودن امکانات مختلف در خصوص آشنا شدن هرچه بیشتر مدیران بانکها با سیستمها و نظامهای بانکی سایر کشورها و آگاهی مدیران از مکانیسم عملکرد این سیستمها را از مهمترین و اساسی‌ترین اقدامات در راستای ایجاد و بارور نمودن انگیزه‌های خلاقیت و رقابت در نظام بانکی داخلی قلمداد و تحقق هرچه کاملتر آن را از درگاه خداوند منان مسالت نمایم.

در انگلستان به غیر از بانکها، سازمانهای دیگری نیز وجود دارند که برای به دست آوردن هرچه

بیشتر سپرده‌های نقدی مردم، تجار و دیگر سازمانها با بانکها و با یکدیگر رقابت می‌نمایند. اسناد خزانه‌داری به وسیله بانک انگلستان و در وجه خزانه‌داری کل منتشر می‌شود و با یک تخفیف ویژه به مبلغی کمتر از ارزش اسکناس ارائه می‌شود. این اسناد ۹۱ روزه هستند و برای کسانی خوب است که یک مقدار پول را برای مدت کمی در اختیار خواهند داشت. این اسناد در بازار پول (صرافی‌خانه) سریعاً و به راحتی فروخته می‌شوند. این اسناد بدون ریسک هستند.

* گواهی سپرده:

بانک دریافت‌کننده سپرده اقدام به صدور یک گواهی شامل ارزش واقعی سپرده، سود حاصله و تاریخ سررسید می‌کند. دارنده گواهی در طول مدت می‌تواند وجوه را دریافت کند یا در بازار بفروشد و علاوه بر اصل، مقداری هم سود به دست آورد.

* بازار کمپانی داخلی:

این بازار در سال ۱۹۶۰ زمانی که بانک انگلیس دستورات اکیدی برای بانکهای قرض‌دهنده وضع نمود به وجود آمد. کمپانی‌های واسطه بین کمپانی‌های قرض‌دهنده و قرض‌گیرنده ایجاد شده بود. قرض‌گیرنده سود زیادی پرداخت می‌نمود، ولی به قرض‌دهنده نمی‌رسید و کمپانی واسطه برداشت می‌نمود. کمپانی واسطه تنظیم‌کننده زمان و قرارداد بین وام‌گیرنده و وام‌دهنده بوده و یک ضمانت‌نامه بانکی تضمین‌کننده این قراردادها بود.

* سهام طلائی:

سهام طلائی نام سهامی بود که به وسیله دولت و یا مقامات محلی صادر می‌گردید. اطلاق اصطلاح طلائی نیز به این خاطر بود که گواهیهای صادره در قبل از جنگ جهانی دوم دارای یک لبه طلائی چاپی بود فروش سهام دولت متضمن سود رایج در بازار و بسیار سهل‌الوصول به وسیله یک سهامدار بود، و در صورت نیاز به وجه آن به آسانی قابل برگشت بوده است. بهره دو بار در سال پرداخت و سرمایه در سررسید قابل پرداخت می‌بود. خریدار این نوع سهام بایستی آگاه می‌بود که قیمت‌ها ممکن است کاهش یا افزایش داشته باشد. این افزایش یا کاهش نه تنها به واسطه عرضه و تقاضا بلکه به دلیل نوسانات نرخ سود بازار صورت می‌گرفت. اگر نرخ سود بازار سقوط می‌کرد، ارزش سرمایه این سهام ارتقاء می‌یافت و در صورت افزایش نرخ سود بازار، ارزش سرمایه این سهام کاهش می‌یافت.

* خود سرمایه‌گذاری و رقابت برای قرض گرفتن:

رایج‌ترین شکل استفاده از وجوه در کمپانیها، سرمایه‌گذاری به منظور توسعه است. سرمایه‌گذاری در انبارها (مواد خام) و دارائیهای ثابت برای تولید بیشتر به هنگامی که مشتری برای کالا وجود دارد مطمئناً سودآور است. اما کمپانیها در بعضی مواقع نه تنها قرض می‌دهند بلکه در مواقعی نیاز به پول هم پیدا می‌کنند که باید به بانکها مراجعه نمایند و پول مورد نیاز را دریافت و معمولاً ضمانت‌نامه‌ای نیز برای بازپرداخت ارائه نمایند. اما آیا این ارزانترین روش تامین پول می‌باشد؟ این موضوع بستگی به وضع بازار دارد. بانکها برای وام دادن باید رقابت نمایند (دقیقاً برخلاف وضعیت فعلی ایران که مشتریان بیشمار برای دریافت وام وجود دارد و فی‌الواقع مشتریان برای دریافت وام رقابت می‌کنند از مهمترین دلایل این وضعیت در سیستم اقتصادی ما ناهماهنگی در نرخ سود تسهیلات بانکها و نرخ سود بازار سرمایه است) در انگلیس علاوه بر بازار داخلی کمپانیها برای قرض گرفتن، روشها و راههای گوناگونی وجود دارد که به تعدادی از آنها اشاره می‌کنیم:

* وامهای مطمئن یا غیرمطمئن:

اگر کمپانی قرض‌گیرنده یک کمپانی عمومی باشد می‌تواند از طریق انتشار سهام قابل معامله و مبادله، پول مورد نیاز خود را به دست آورد. در این روش پس از صدور سهام، سازمانهای بزرگ، پانسیون‌های مالی و کمپانیهای بیمه و غیره می‌توانند با خرید سهام با ضمانت و پوشش (وام مطمئن) و سهام بدون ضمانت و پوشش (وام غیرمطمئن) نسبت به تامین نیاز کمپانی اقدام نمایند. و کمپانی مزبور تا مهلت مقرر از پول استفاده کند. این روش ارزانتر از وام گرفتن از بانک است. کمپانی‌های خصوصی وجوه مورد نیاز خود را می‌توانند از بخش خصوصی تامین نمایند.

وقتی یک موسسه خیلی بزرگ است و در خارج از مرزهای ملی نیز سرمایه‌گذاری و فعالیت می‌نماید ممکن است علاوه بر پول داخلی به ارزهای خارجی نیز نیاز داشته باشد. این موسسات نه تنها وامهای خود را به پول خارجی می‌گیرند بلکه قادرند با کسب درآمد به پولهای خارجی، بدهی خود را بازپرداخت کنند. این روش قرض گرفتن اغلب بسیار قابل توجه و جالب است. نحوه قرض گرفتن اکثر بانکهای اصلی انگلیسی این چنین است. آنها اغلب به ارزهای رایج دنیا مثل دلار، مارک آلمان و فرانک سوئیس قرض می‌گیرند و علاقمند به همکاری با موسساتی هستند که نیاز به وام بر اساس این ارزها دارند. (این یک روش برای حضور بانکها در عرصه‌های بین‌المللی است).

RIGHTS ISSUES

بعضی از کمپانیها برای به دست آوردن پول مورد نیاز برای توسعه یا پروژه‌های خاص به سهامداران خود اطلاع می‌دهند که سهامی با قیمت خوب عرضه می‌کنند. مثلاً قیمت سهام جدید را کمتر از قیمت معمولی سهام در بازار تعیین می‌کنند. در چنین مواقعی اگر سود سهام خوب باشد و

قیمت سهام نیز به طور مستمر در حال افزایش باشد، آنگاه این سهام مورد استقبال سهامداران قرار خواهد گرفت و متقابلاً موسسه به طریقی آسان و بدون صرف هزینه‌های زیاد قادر به تامین پول مورد نیاز خواهد بود.

* رقابت برای جذب سپرده‌های اشخاص

برای اشخاص عادی محلها و مراجع بیشتری برای قرض گرفتن و قرض دادن به غیر از بانکها نسبت به کمپانیها وجود دارد. مراجعه هر فرد در هر زمان به روزنامه‌ها خصوصاً روزنامه‌های شنبه و یکشنبه، به راحتی او را با خیل عظیم آگهی‌ها برای سرمایه‌گذاری در مشاغل مختلف مواجه خواهد ساخت. همچنین برای افرادی که برای تامین پول مورد نیاز خود ناامید هستند و از چگونگی بازارهای پولی بی‌خبر می‌باشند، آگهی‌های زیادی برای اعطای وام‌های غیرمطمئن از ۵۰ تا ۵۰۰۰ پوند وجود دارد. اما این صفحات روزنامه‌ها اغلب گیج‌کننده و نیازمند مطالعه دقیق توسعه وام‌گیرنده هستند. قبل از هرگونه اقدامی برای قرض گرفتن و به منظور اجتناب از ضرر و زیانهای احتمالی می‌بایست مطالعات دقیقی صورت پذیرد. راههای مختلف برای قرض گرفتن و قرض دادن برای افراد بشر ذیل است:

BUILDING SOCIETIES

* موسسات پس‌انداز و وام مسکن

جدیدترین رقبای بانکها در انگلیس موسسات پس‌انداز و وام مسکن. وظیفه اصلی این موسسات جمع‌آوری وجوه و قرض دادن آن به افرادی است که می‌خواهند خانه بخرند. در این موارد تضمینهای لازم برای بازپرداخت وام از وام‌گیرنده اخذ می‌گردد. تفاوت نرخ جذب سپرده و وام اعطائی، هزینه‌های موسسه را تامین می‌کند. این موسسات را می‌توان به سه دسته تقسیم نمود:

۱ - موسساتی که فقط در یک محل مخصوص و حوزه مشخص فعالیت دارند و احتمالاً یک یا دو شعبه دارند. این موسسات از اهالی منطقه خود سپرده گرفته و به اشخاصی در همان منطقه وام می‌دهند. دامنه سرویسهای این موسسات محدود است.

۲ - موسساتی که در یک منطقه وسیع به فعالیت مشغول و شعب زیادی در آن منطقه دارند. این موسسات نفوذ و شهرت شناخته شده‌ای دارند. خدمات این گروه از گروه یک بیشتر است و در سالهای اخیر بسیاری از این موسسات گسترش یافته و به گروه بالاتر (گروه سه) ارتقاء یافته‌اند.

۳ - گروه سوم موسسات اصلی وام‌دهی ساختمان هستند که شعب آنها در سراسر کشور دایر است. عموماً اسامی این شرکتها معرف اهمیت ملی و عمومی آنها نیست (برای مثال نامهایی همچون وول ویچ، برادفورد و بینگلی) لکن همچنان نامهای اصلی خود را حفظ کرده‌اند. خدمات این موسسات

سال به سال افزایش می‌یابد.

کلیه این موسسات حسابهایی برای سپرده‌گذاران افتتاح و تخصیص می‌دهند که اختلافات اندکی در جزئیات دارند. لکن در پرداخت سود و مالیات (این مالیات فعلاً ۲۵٪ است و توسط سرمایه‌گذاران پرداخت می‌شود) متفق‌القول هستند.

اسامی حسابها در موسسات مختلف و به واسطه رعایت جنبه‌های بازاریابی مختلف است. اما نوع اساسی حساب به نام حساب سهم یا حساب معمولی است. امکان شریک شدن در این موسسات در بازار سهام وجود ندارد. افتتاح این حساب برای کلیه اشخاصیکه در مجامع عمومی موسسه حق رای دارند امکان‌پذیر است. این افراد دارائی پولی خود را به موسسه می‌سپارند و در مواقعی که نیاز داشته باشند بدون اطلاع و جریمه‌ای آن را بازپس می‌گیرند (حداقل موجودی برای افتتاح این حساب یک پوند است). در نوع دیگر این حسابها نرخ سود بیشتری به افرادی داده می‌شود که مبالغ بیشتری را در مدت زمان طولانی‌تر به موسسه بسپارند. نوع دیگر و یکی از معروفترین انواع حساب در این موسسات نوع مربوط به چک می‌باشد (عامل مهم رقابتی با بانکها). در این حساب سپرده‌گذار مجاز به صدور چک است که در چک نام موسسه بعنوان صادرکننده چک درج گردیده است. اما امضاء سپرده‌گذار نیز وجود دارد. به هنگام ارائه چک به بانک پرداخت‌کننده حساب موسسه بدهکار و وقتی چک به دست موسسه رسید حساب سپرده‌گذار بدهکار می‌شود. این موسسات اسامی قابل توجهی به حسابهای خود اختصاص می‌دهند و هرچه مبلغ حساب بیشتر باشد اسامی طولانی‌تر و سود بیشتری خواهد داشت. (جنبه‌های بازاریابی) سود احتسابی و متعلقه، ماهانه، هر شش ماه یا هر سال پرداخت می‌شود. و کلیه اطلاعات لازم به سپرده‌گذار ارائه می‌شود. خدمت اصلی این موسسات که فی‌الواقع هدف اساسی آنهاست، اعطای وام به اشخاص جهت خرید خانه می‌باشد که این عامل دلیل اصلی باز کردن حساب توسط اشخاص محسوب می‌شود. هنگامی که میزان سپرده شخص برابر مقدار معین گردید می‌تواند درخواست وام خرید منزل را تنظیم و ارائه نماید معمولاً موسسه ۹۰ درصد قیمت منزل را به صورت وام به متقاضی پرداخت می‌کند. لکن این مبلغ نباید بیش از ۲/۵ تا ۳ برابر کل حقوق سالانه متقاضی باشد. جهت بیمه نمودن وام از یک کمپانی بیمه که توسط موسسه تعیین می‌شود استفاده می‌گردد. بازپرداخت معمولاً ماهانه صورت می‌گیرد و شامل اصل و سود می‌باشد. در مواقع تغییر نرخ بهره، تغییراتی در پرداخت سود ماهانه و اقساط حاصل خواهد شد. برای مثال اگر نرخ بهره کاهش یابد اقساط ماهانه نیز کاهش خواهد یافت. (با این احوال، قرض‌گیرندگان تمایل دارند که پرداخت‌های خود را در مقادیر معمولی (نرمال) انجام دهند. آنها دوست دارند که بدهی خود را در مدت کوتاهتری پرداخت نمایند (مثلاً بجای ۱۰ قسط ماهانه، ۱۰ قسط ۱۵ روزه پرداخت کنند) به همین ترتیب با افزایش نرخ بهره ممکن است اقساط ماهانه افزایش یابد و یا مدت بازپرداخت

طولانی تر شود.

این مؤسسات طی سالهای اخیر مشتریان زیادی را از بانکها به خود جلب نموده‌اند و حتی بین این مؤسسات و بانکها رقابت شدیدی در جریان بوده است (ایجاد رقابت بین سیستم بانکی و مؤسسات) بانکها نیز متقابلاً و لحظه به لحظه برای توقف این فعالیت‌ها واکنش داشته‌اند و به نظر می‌رسد که حتی علیرغم محدودیتهای ایجاد شده، در سالهای آینده رقابت بیشتری بین مؤسسات بزرگ، وجود داشته باشد. چند سال پیش بانکها شعب خود را فقط از ساعت ۹/۳۰ صبح تا ۳/۳۰ بعدازظهر باز می‌کردند و چنانچه مشتریان معمولی قادر به حفظ میانگین حساب خود تا حداقل ۱۰۰ پوند نبودند از آنها کارمزد دریافت می‌کردند. علاوه بر آن از درآمدی که از محل بهره سپرده نصیب افراد می‌شد مالیات اخذ می‌گردید. اما متقابلاً مؤسسات خصوصی اعطای وام مسکن از ۹/۳۰ دقیقه صبح تا ۵ بعدازظهر سرویس دهی داشتند و همچنین یکشنبه‌ها نیز باز بودند. سود به کلیه مبلغ سپرده تعلق می‌گرفت که بیشتر از بانکها بود. بانکها برای جبران، بعضی از شعب خود را یکشنبه‌ها باز نمودند و اخذ کارمزد از حسابها را نیز در صورتیکه حساب بستانکار می‌ماندند، حذف نمودند و در سال ۱۹۸۵ مسؤولان ترتیبی اتخاذ نمودند که به سود سپرده اشخاص مالیات تعلق نگیرد. به موازات افزایش خدمات بانکها، مؤسسات وام دهی نیز همان خدمات را ارائه می‌دهند. به علاوه در این مؤسسات چک مسافرتی و حساب جاری هم به مشتریان ارائه می‌شود. از این طریق مردم معمولی می‌توانند همزمان با امکان داشتن سپرده، پس گرفتن آن را به آسانی در اختیار داشته و در عین حال آنها مجاز خواهند بود که در میزان دارائی خود تصرف و با مراجعه فوری به حساب مربوطه نسبت به بالانس آن اقدام نمایند.

علاوه بر حذف کارمزد از حسابها به شرط داشتن یک حساب بستانکار، بانکها روشهای اعطای وام خود را نیز آسانتر و وسیعتر نموده‌اند تا هرچه بیشتر مشتری جلب کنند. متقابلاً مؤسسات وام‌دهی برای رقابت با بانکها اختیارات ذیل را از اول ژانویه ۱۹۸۷ از مرکز اصلی خود کسب نمودند:

۱- اعطاء وامهای بدون پوشش (غیر مطمئن) تا سقف ۵۰۰۰ لیره استرلینگ. احتمالاً هدف این گونه وامها با خرید خانه در ارتباط است. اما همچنین قرض‌گیرنده را در خرید وسایل منزل و مبلمان نیز کمک می‌کند.

۲- ایجاد و تاسیس آژانسهای املاک و خدمات نقشه کشی. این اقدام ابتدا توسط چند بانک صورت گرفت و بدین لحاظ مؤسسات وام‌دهی برای رقابت بیشتر با بانکها با اتخاذ تدابیری به این اقدامات مبادرت نموده‌اند.

۳- ارائه چکهای تضمین شده و حسابهای اعتباری همانند خدماتی که امروزه بانکها انجام می‌دهند.

۴- ارائه خدمات بیمه. هنگامیکه بانکها یک رشته خدمات متنوع بیمه را ارائه می‌نمایند این

مؤسسات نیز به مشتریان مشترک و غیرمشترک خدمات بیمه را ارائه می‌دهند.

۵ - خرید و فروش سهام برای مشتریان

۶ - ارائه وام‌های رهنی

۷ - شرکت در مالکیت طرحها و کمک به پیشرفت آنها و مدیریت زمینهای مسکونی

۸ - در اختیار گرفتن شرکتهای فرعی

۹ - اعطای وام به کشورهای عضو بازار مشترک اروپا و دیگر کشورهای مطمئن همانگونه که ملاحظه شد بانکهای عمده لازم است که در عملیات بازاریابی و ارائه خدمات این اطمینان را حاصل نمایند که خدماتشان درجه اول و جدید است تا بتوانند با دیگران رقابت نمایند.

* موسسه پس اندازهای ملی

این ارگان دولتی با شعب پست در سراسر انگلستان کار می‌کند و ضمانتهای مختلف و خدمات را به وسیله پست ارائه می‌دهد.

* بانک پس اندازهای ملی

در اصل، این بانک به عنوان اداره پست پس انداز بانکی شناخته شده است و با ۲۰/۰۰۰ شعبه پست در انگلستان بیشترین تعداد شعب را در مقایسه با دیگر بانکهای کشور دارد. این بانک دو نوع حساب ارائه می‌نماید که هر دو نوع به مشتریان سود پرداخت می‌کند ولی با نرخهای متفاوت:

حساب اول: یک نوع حساب معمولی است که حتی با یک پوند و حداکثر تا سقف ۱۰/۰۰۰ پوند قابل گشایش است. نرخ سود بر اساس نرخهای عمومی در هر زمان متفاوت است. اخیراً در صورتیکه میانگین (بالانس) حساب ۵۰۰ پوند یا بیشتر باشد نرخ سود ۶٪ خواهد بود. در صورتیکه میانگین حساب کمتر از ۵۰۰ پوند باشد این نرخ معادل ۳٪ در سال خواهد بود. ۷۰ پوند اول از مالیات بر درآمد معاف است. سپرده‌ها و برداشتها در دفتری ثبت شده و معاملات در هر دفتر پستی امکان پذیر است. علاوه بر حساب سپرده ساده و تسهیلات برداشت، تراول چکهای موسوم به «توماس کوک» نیز فروخته می‌شود همچنین حوالجات معتبر هم ارسال می‌گردد.

حسابهای سرمایه‌گذاری نرخ سود بالاتری را کسب می‌نمایند همانگونه که حسابهای معمولی نرخ بهره متفاوت نسبت به زمان دارا می‌باشند و نرخ بهره آنها بر اساس نرخ بهره روز و به صورت روزانه محاسبه می‌شوند. چنین بهره‌ای (بهره حسابهای سرمایه‌گذاری) مانع از اخذ مالیات از اصل سپرده می‌شود و این یک امتیاز آشکار برای عدم پرداخت مالیات است، حداقل سپرده‌های سرمایه‌گذاری ۵ و

حداکثر آن ۱۰۰/۰۰۰ پوند است و برای برداشت نیز می‌بایست یک ماه زودتر به بانک اطلاع داد. حساب سپرده معمولی برای اشخاص حقیقی، حسابهای مشترک، کلوپها و موسسات است و حسابهای سرمایه‌گذاری برای شرکتها.

* «گواهیه‌های پس‌انداز ملی»

گواهیه‌های پس‌انداز ملی نه تنها مورد علاقه افراد عادی جامعه است بلکه اقشار بالاتر نیز که مالیات بیشتری پرداخت می‌کنند از این سیستم استفاده می‌کنند. در این طریق سرمایه‌گذاری، فرد مقداری پول را بدون هیچگونه ریسک تا مدت پنج سال سرمایه‌گذاری نموده و هیچگونه عمل دیگری نیز از طرف او لازم نیست و حتی در صورت نیاز مبرم به پول خود، با کمترین هزینه ممکن می‌تواند پول خود را پس بگیرد.

برای آن دسته از افراد جامعه که مالیات بیشتری می‌پردازند این روش خوبی است زیرا در سررسید و هنگام دریافت اصل و سود، بدون هیچگونه مالیاتی پول خود را دریافت می‌دارند، این سیستم برای ۶۰٪ از مالیات دهندگان سیستم بسیار سودمندی می‌باشد.

این سیستم به دو گروه مجزا تقسیم می‌شود:

گروه اول به نام INDEX - LINKED موسوم می‌باشد و در سالهای گذشته به نام GRANNYBONDS نامیده شده است و در حال حاضر هرکس علاقه داشته باشد قابل خرید است. حداقل خرید ۲۵ پوند و حداکثر ۱۰/۰۰۰ پوند می‌باشد. هیچ سودی به این سپرده پرداخت نخواهد شد اما ارزش گواهی سپرده، ماهانه با نرخ خرده‌فروشی عمومی از تاریخ خرید سپرده تطابق داده می‌شود و نسبت به شاخص هزینه زندگی با نرخ تورم، دولت ۴/۰۴ درصد به ارزش گواهیه‌ها اضافه می‌کند.

گروه دوم، گروه وسیعتری است. حداقل سپرده ۲۵ پوند و حداکثر ۵/۰۰۰ پوند می‌باشد. این نوع سپرده پنج ساله می‌باشد و شامل ۷٪ بهره است چنانچه نرخ بهره تغییر نماید دولت هم نسبت به نرخ بهره جدید اقدام خواهد نمود. این سیستم بیشتر مورد علاقه و استفاده اشخاصی است که مالیات بیشتری می‌پردازند و این اشخاص که از این طریق بهره بدون مالیات به دست می‌آورند، علاقمند هستند که حداکثر مبلغ تعیین شده در هر گواهی را سرمایه‌گذاری کنند.

بنابراین هر شخصی که پس‌انداز خود را برای دوره‌ای بیش از ۵ سال حفظ نماید یک مقدار اضافی حاصل خواهد شد. این روش نه فقط در دسترس و علاقه عموم افراد جامعه است بلکه برای تراستها، مجامع دولتی و موسسات خیریه نیز قابل استفاده است.

* طرح سالانه:

تبلیغات خوب به وسیله دولت، این نوع سپرده را به اطلاع مردم رسانده است. این سیستم حداقل یک ساله است و گواهیی که برای این سند صادر می‌شود برای چهار سال آینده می‌باشد. در سررسید اصل و سود، بدون مالیات مسترد و پرداخت خواهد شد. هرچه مدت این نوع سپرده بیشتر باشد درصد سود آن نیز بیشتر است: نرخ سود در مطبوعات و ادارت پست در معرض دید عموم قرار می‌گیرد.

* درآمد اوراق قرضه:

این اوراق این شانس را در اختیار سپرده‌گذار قرار می‌دهند که یک درآمد منظم ماهانه داشته باشد. این سیستم بخصوص برای بازنشستگان مطلوب می‌باشد. در این نوع سرمایه‌گذاری که حداقل ۲۰۰۰ پوند می‌باشد، از تاریخ گشایش سپرده سود را احتساب می‌کنند. سود حاصله توسط اداره اوراق قرضه و سهام در پنجم هر ماه پرداخت می‌شود که یا به حساب بانکی مشتری واریز و یا به وسیله پست برای ذینفع ارسال می‌شود. نرخ سود در این سیستم نوسان دارد ولی شش هفته قبل از تغییر نرخ، مراتب در روزنامه‌ها و ادارت پست اعلان می‌شود. همچنین سود حاصله به صورت ناخالص پرداخت می‌شود ولی باید به وسیله ذینفع در قسمت مالیاتی اظهار شود.

* سپرده اوراق قرضه:

ممکن است شخصی نخواهد که ماهانه درآمد خویش را دریافت نماید، بدین ترتیب به وسیله این سیستم حساب مشتری سالانه با احتساب سود متعلقه بستانکار می‌شود. همانند دیگر فرمهای حسابهای پس‌انداز، نرخ بهره زمان به زمان تفاوت خواهد داشت در این سیستم نیز در صورت تغییرات در نرخ، مراتب قبل از انجام تغییر به اطلاع مشتری خواهد رسید و به بهره در این سیستم مالیات تعلق می‌گیرد.

* پاداش اوراق قرضه:

این اوراق در اسناد یک پوندی منتشر می‌گردند لکن حداقل سرمایه‌گذاری در این روش ۱۰ پوند می‌باشد. و هیچگونه سودی به آن تعلق نمی‌گیرد. اما به دارنده شانس برنده شدن جوایز هفتگی و ماهانه (هفتگی و ماهانه بودن جوایز موجب تشدید انگیزه برای افتتاح این نوع حساب می‌گردد) در لاتاری‌های موجود داده شده است. در خصوص چگونگی این لاتاری‌ها می‌توان گفت که پول این اوراق باید سه ماه در حساب نگهداری شده باشد. قرعه‌کشی به وسیله کامپیوتری به نام «ارنی» صورت

می‌گیرد. بیشترین جایزه در حال حاضر ۲۵۰/۰۰۰ پوند ماهانه می‌باشد. در صورتیکه جوایز هفتگی ۱۰۰/۰۰۰، ۵۰/۰۰۰ و ۲۵/۰۰۰ پوندی می‌باشد. از هیچکدام از جوایز مالیاتی اخذ نمی‌گردد. برای جلب وجوه برای این لاتاری‌ها دولت به موسسه پس‌انداز ملی اجازه داده است که نرخ بهره پرداختی خود را به سایر مبالغ سرمایه‌گذاری شده در سطحی کمتر از ۷٪ نگاه دارند. همچنین در محاسبات انجام شده شانس برنده شدن یک به ۱۱/۰۰۰ می‌باشد.

* «سایر روشها و سیستمهای جلب وجوه»

شرکتها و موسسات گوناگون با نامها و عناوین مختلف از طریق ابداع و روشهای متفاوت به جلب و جمع‌آوری وجوه افراد و واحدهای موجود در عرصه زندگی انسانها می‌پردازند. این شرکتها و موسسات به عنوان رقبای اصلی بانکها مطرح می‌باشند. به نحویکه کمترین ناهماهنگی و سهل‌انگاری موجب از دست دادن بخشی از منابع سپرده‌ای یک موسسه خواهد شد. تعدد بنگاههای جلب وجوه از یکسو موجب ایجاد دامنه وسیعتری برای تصمیم‌گیری افرادی که قصد پس‌انداز یا سرمایه‌گذاری دارند شده است و از سوی دیگر به دلیل ایجاد رقابت شدید بین جلب‌کنندگان وجوه موجب ایجاد انگیزه‌های قوی و فزاینده برای رقابت و بالطبع افزایش خلاقیتها و نوآوریها شده است.

علاوه بر سیستمها و روشهایی که تشریح گردید دولت، موسسات و سازمانهای مختلف از طریق طرحهای متنوع مثل سهام دولتی، وجوه و سرمایه‌های بازنشستگی، طرحهای گوناگون بیمه منزل، وسائل و اثاثه خانه، اتومبیل، عمر (کوتاه‌مدت و تمامی عمر) و بیمه پاداش و روشهایی موسوم به قراردادهای زمانی، مقرریها، سهام خصوصی، خرید اوراق دولتی (بی‌خطرترین نوع سرمایه‌گذاری و بعنوان وامی به دولت محسوب می‌گردد) سرمایه‌گذاری اتکائی (داخلی و خارجی)، شرکت اتکائی واحد و طرح عدالت شخصی با مشخصات، ضوابط و مقررات مربوطه به عنوان رقیبان بانکها به جلب و جذب وجوه مشغول می‌باشند.

همچنین روشهای دیگر سرمایه‌گذاری شخصی که در عین حال تلفیقی از سرمایه‌گذاری و سرگرمی است و فعالیتهای مختلفی را نظیر جمع‌آوری کلکسیونهای نقاشی، تمبر، چینی، سکه و... (با مشکلات مربوطه) شامل می‌گردد، بخشی از پس‌اندازهای افراد جامعه را به خود اختصاص می‌دهد. لازم به ذکر است که مکانیسم مشروح هر یک از این سیستمها و روشها در بخش مربوط به رقابت بانکها تحت عنوان «بانکها و رقابت» در کتاب *The business of banking* در دسترس علاقمندان می‌باشد. بدیهی است که به منظور رعایت اختصار از ذکر این موارد اجتناب شده است.

* «رقابت برای دادن وام به اشخاص»:

بانکها نه تنها در امر جمع‌آوری وجوه بلکه همچنین در امر اعطای وام و کسب درآمد نیز با رقبای بسیاری مواجه می‌باشند و بدین لحاظ در این چارچوب نیز می‌بایست تلاش و کوششهای گوناگون و فزاینده خود را معمول نمایند. تعدادی از موسساتی که در امر وام دادن با بانکهای انگلیسی رقابت می‌نمایند بدین شرح می‌باشند:

* کمپانیهای کارت اعتباری

کمپانیهای کارت اعتباری اگرچه کاملاً در مالکیت بانکها می‌باشند با اینحال کمپانیهای مستقل و مجزائی هستند که دارندگان کارتهای مربوطه را تشویق به قرض گرفتن پول از این سیستم می‌کنند. اگرچه نرخ سود (کارمزد) دریافتی توسط آنها بیشتر از حسابهای اعتباری و وامها می‌باشد، لکن با این وجود بسیاری از مردم وامهای بزرگی از این کمپانیهای اخذ نموده‌اند. اغلب این وامها ریسک قابل توجهی در خصوصی سوخت شدن وام برای کمپانیها به همراه دارند.

* وامهای خصوصی:

واقعاً ما هرگز نمی‌توانیم بدانیم که چه مقدار پول توسط افراد به یکدیگر قرض داده می‌شود. این قرضها ممکن است قرض یک خانواده به فرزندشان برای خرید مایحتاج مورد نیاز او باشد و یا برای رفع مشکلاتی دیگر. این روش شاید معمولیترین شکل قرض دادن و قرض گرفتن باشد که اغلب با سودی همراه نمی‌باشد و قرض‌دهنده هیچگونه ضمانتی دریافت نمی‌کند و صرفاً برای اهداف عاطفی و خیر، دست به این کار می‌زند. انواع دیگر این وامها برای مقاصد تجاری پرداخت می‌شود که در این شیوه مسائلی نظیر پرداخت سود، تاریخ مشخص جهت بازپرداخت و گواهی بدهی رعایت می‌گردد. بهرحال دلایل قرض دادن خصوصی هرچه که باشد معمولاً این سردرگمی را برای قرض‌گیرنده از بین می‌برد که او به شخص نریبهای مراجعه و با دلایل کافی او را متقاعد به دادن قرض به خود کند و یا با جواب منفی او روبرو شود و یا وامی با شرایط بسیار مشکل دریافت نماید.

* اتحادیه‌های اعتباری

اتحادیه اعتباری به وسیله مردمی با اهداف مشترک تاسیس می‌گردد. اعضاء ممکن است با هم زندگی کنند و یا در ساختمان و آپارتمانی همجوار یکدیگر باشند. مثل اعضاء یک کلوپ که پولهای خود را در محلی جمع‌آوری و در پروژه‌های سرمایه‌گذاری می‌کنند تا بتوانند در مواقع ضروری نیازهای پولی اعضاء را مرتفع نمایند. (تقریباً مثل صندوقهای قرض‌الحسنه). تصمیم و تصویب هر وام بعهد

کمیته منتخب اعضاست که افراد کمیته لازم نیست حتماً در امور وام متخصص باشند بلکه قبل از اعطاء هر وام مسائل و عوامل مختلفی را در نظر می‌گیرند. این اتحادیه برای افراد کم درآمد بسیار مفید است زیرا ممکن است آنها برای دریافت وامی، در دام افراد و شرکتهای سودجو افتاده و نهایتاً ضرر و زیان هنگفتی را متقبل شوند. اتحادیه‌های اعتباری در آمریکا بسیار معروف هستند و به وسیله قوانین ابالتی کنترل می‌شوند. در انگلستان اتحادیه هند غربی که شامل تقریباً ۱۰۰۰ عضو می‌باشد فعالیت دیگر اتحادیه‌ها که بالغ بر ۷۰ اتحادیه می‌باشد را کنترل می‌نماید.

* کمپانیهای بیمه

کمپانیهای بیمه نه تنها به عنوان کمپانیهایی که در امر جلب سپرده با بانکها رقابت می‌نمایند، بلکه در امر قرض دادن نیز از مهمترین رقبای بانکها به شمار می‌آیند. اغلب یک فرد که از بیمه‌های مختلف یک شرکت بیمه استفاده می‌کند اینطور احساس می‌کند که کار کردن با شرکت مزبور آسانتر و ارزانتر است. این افراد قرض گرفتن از بیمه در مقابل ارائه ضمانتنامه را آسانتر و ارزانتر از سایر روشها می‌یابند. مبلغی که اغلب یک کمپانی بیمه به عنوان قرض به افراد می‌دهد بستگی به ارزش قرارداد بیمه شخص دارد. البته برای دریافت هر نوع وامی از شرکتهای بیمه، دلایل اخذ وام می‌بایست منطقی و قابل قبول باشد.

* خانه‌های مالی

این موسسات تقریباً حدود ۲۰ سال سابقه دارند و پس از خاتمه جنگ جهانی دوم زمانیکه کمبود وجوه به علت کنترل شدید دولت در مورد مسائل مالی احساس می‌شد به وجود آمدند. در آن هنگام زمانیکه شخصی به وسیله اعتبار خرید می‌نمود دولت قوانین سختی برای حداقل اعتبار قائل شده بود و همچنین قوانینی راجع به حداکثر زمان مجاز برای وام، نرخ سود پرداختی و غیره وضع شده بود. خانه‌های مالی که در حال حاضر بیشتر آنها در انحصار بانکها می‌باشند اقدام به ارائه اعتبار تجاری به اقساط، اجاره خرید و امکان اجاره‌ای نمودند. (این سیستم تقریباً همانند عقد اجاره به شرط تملیک و فروش اقساطی می‌باشد) این کمپانیها وجوه مورد نیاز خود را از طریق گوناگون نظیر بانکها، سپرده‌های مردم و... تامین می‌کنند. احتمالاً مهمترین منبع تامین وجوه این کمپانیها مبالغی است که به واسطه تبلیغات برای سرمایه‌گذاری، از گروههای انبوه مردم دریافت می‌کنند. حداقل مبلغ هر سپرده در حدود ۱۰۰۰ پوند است که برای مدت یک سال سپرده می‌شود. سپرده‌های بزرگتر (مثل کمپانیهای دولتی) نیز وجوه مازاد خود را تا زمانیکه نرخ سود مطلوبی در مقایسه با سایر کمپانیهای پس‌انداز دریافت کنند، ترجیح می‌دهند که نزد خانه‌های مالی نگهداری شود. خانه‌های مالی وجوه

جذب شده را برای ارائه خدمات:

۱ - تسهیلات اجاره خرید

۲ - قرارداد فروش اعتباری

۳ - خدمات اجاره‌ای

مورد استفاده قرار می‌دهند.

یک قرارداد اجاره خرید، همانطور که از اسمش مشخص می‌باشد یک قرارداد اجاره است و پرداخت برای کالاهائی را شامل می‌شود که به اقساط به فروش می‌رسند. مالکیت کالا تا زمان پرداخت آخرین قسط به اجاره‌کننده انتقال نخواهد یافت.

یک قرارداد فروش اعتباری که اغلب به قرارداد تجارت قسطی موسوم است قراردادی است که مالکیت فوراً به خریدار انتقال داده می‌شود. حتی اگر پرداخت به صورت اقساط باشد و پرداخت نهائی صورت نگرفته باشد.

در حالت اجاره‌ای، کمپانی از خانه مالی تقاضا می‌کند که مالی را از قبیل اثاثیه، ماشین، کامپیوتر یا غیره برای آنها خریداری نماید. این اموال سپس به مبلغ و مدت معین به کمپانی اجاره داده می‌شود. این شکل قرارداد برای موجر و مستاجر مطلوب می‌باشد. موجر (خانه‌های مالی) از دادن مقدار زیادی مالیات این خریدها معاف می‌گردد و مستاجر نیز لازم نیست که دیگر مبالغی از سرمایه اصلی خود را یکجا صرف نماید، بلکه به صورت اقساط مبلغ ناچیزی پرداخت می‌کند. اگرچه در سالهای اخیر معافیت مالیاتی کاهش پیدا کرده است ولی با این وجود این قرم قرارداد هنوز هم برای خرید اموال بهترین روش محسوب می‌شود.

«شیوه‌های مختلف قرض گرفتن»

بنگاههای رهنی و قرض‌دهندگان پول:

دیگر رقیبان بانکها برای وام دادن، بنگاههای رهنی و کمپانیهای وام می‌باشند که هم در شهرهای کوچک و هم در شهرهای بزرگ دیده می‌شوند. این دو نوع موسسه هنوز هم در انگلستان فعال می‌باشند. اگر چه تعداد مؤسسات مالی زیادتر شده است ولی بنگاههای رهنی و کمپانیهای وام هنوز وجود دارند. بنگاههای رهنی معمولاً در مناطق فقیرتر شهر فعالیت دارند و کمپانیهای وام از طریق ژورنالها، روزنامه‌های محلی و غیره تبلیغ می‌کنند. نرخ سود وامهای هر دو این مؤسسات بسیار بیشتر از نرخ سود بانکهاست. لکن به نظر می‌رسد که اشخاصی وجود دارند که احساس می‌کنند قادر به ورود به یک بانک و تقاضای وام از مسؤول مربوطه نیستند. چون ساختمان بانک را رسمی و خشک می‌بینند و برای آنها ناخوشایند جلوه می‌کند. بدین لحاظ آنها علیرغم آنکه می‌دانند نرخ سود این

بنگاهها بسیار بیشتر از بانکهاست اما بنگاههای رهنی را ترجیح می‌دهند زیرا این بنگاهها، برای ضمانت وام شیئی را به صورت گرو می‌پذیرند.

* «باجه‌های پول»

علیرغم آنکه بانکهای بزرگ صبح‌های یکشنبه باز و به توزیع پول مشغول هستند، لکن باجه‌های پول که معمولاً به وسیله بانکهای آمریکائی تغذیه می‌شوند در خیابانهای مختلف به فعالیت مشغول می‌باشند. آنها تشریفات کمتری نسبت به بانکها برای مشتریان قایل می‌شوند، این باجه‌ها در محل‌های مناسب، روشن و طوری طراحی شده‌اند که نظر مشتریان را جلب کنند. در اصل آنها خدمات رهنی انجام می‌دهند، اما سپرده نیز قبول می‌کنند و همچنین حساب پس‌انداز با نرخهای مختلف سود هم دارند. برای اشخاصیکه می‌خواهند سپرده داشته باشند و از خدمات برداشت استفاده نمایند و همچنین سود دریافت کنند از ساعت ۹ صبح تا ۵ بعدازظهر روزهای کاری خدمات مطلوبی از سوی این باجه‌های پول ارائه می‌شود. این باجه‌های پول در سالهای اخیر گسترش پیدا کرده‌اند زیرا بر اساس «رفتار خوب با مشتری» بنا شده‌اند.

* نتیجه

اینطور به نظر می‌رسد که بانکها با خیل عظیم رقبا برای سپرده‌ها و وامها روبرو هستند. هر ساله آمار بانکها بیانگر افزایش سود و اغلب افزایش در تعداد مشتریان در دفاترشان می‌باشد. چطور این قضیه ممکن است؟

اول بانکها سعی در کاهش تصورات سهمگین مردم در رابطه با بانکها و تشریفات آن دارند. ما تبلیغاتی نظیر بانک فعال، بانکی که می‌گوید بله، بانکی که گوش می‌کند و غیره را دیده‌ایم. تمامی این تبلیغات در راستای توجیه بانک به عنوان «یک مؤسسه انسانی» عمل می‌کنند. در سالهای ۱۹۴۰ کارمندان بانک خود به کارخانه‌ها، مناطق صنعتی، بنگاه‌های معاملاتی مسکن رجوع کرده و به جای نشستن و منتظر مشتری بودن خود به سراغ آنها می‌رفتند. به بچه‌های مدرسه و دانشجویان کالج اطلاعاتی در رابطه با بانک داده می‌شد و راههای کمک به مردم از طریق بانک به آنها تعلیم داده می‌شد. از طریق آموزش و تعلیم و تربیت، راههای ورود بانک در تجارت، دبیری و مهارتهای فنی و غیره آموخته می‌شد. مشتریان ممکن است انواع مختلف حساب سپرده را باز کنند، حسابهایی که مشمول سود بر اساس نرخ روزانه می‌شوند و با داشتن یک حساب در بانک، خدمات مختلف دیگری هم در اختیار افراد قرار خواهد گرفت. برای مثال حواله‌های کتبی، ارز خارجی و تراول چک که بسیاری از این خدمات در موسسات مالی دیگر وجود ندارند یا ارائه نمی‌شوند. همچنین باید دانست که در

راستای پیشرفتهای تکنولوژی، امکان‌پذیر است که از طریق کامپیوتر خانگی با بانک تماس حاصل نمود و اطلاعات دریافت کرد یا پول حواله نمود و خیلی از کارهای مشابه.

کارت اعتباری که به مشتریان اجازه خرید کالاها را می‌دهد بدون رد و بدل شدن پول باعث تسریع در امر تجارت داخلی و خارجی شده است. به این واقعیتها باید روابط با مشتریان هم اضافه شود. گفته شده است موقعی که یک شخص در بانکی حساب باز می‌کند به احتمال یقین او با آن بانک تا آخر عمر کار می‌کند و به بانک دیگری رجوع نمی‌کند. این تداوم کار با یک بانک خاص به خیلی چیزها بستگی دارد. مشتریان با دریافت حقوق از یک بانک مخصوص به آن بانک وابسته می‌شوند. پرداخت سود و یا دریافت رسیدهای مختلف باعث وابسته کردن یک مشتری به بانک می‌شود. همچنین آنها در موقع پرداخت اقساط، نرخها، بیمه و دیگر قبوض پرداختی به بانک مربوطه وابسته می‌شوند، بالاخره بانکها قادرند با اعمال سیاستهای درست و به موقع نوعی رضایت خاطر را در مشتریان ایجاد نمایند چه مستقیم و یا از طریق موسسات وابسته به بانک این عمل صورت می‌گیرد.

بخش سوم - تجزیه و تحلیل معیارهای ایجاد رقابت در نظام بانکی

اینک در سومین و آخرین بخش این گفتار و پس از تجزیه و تحلیل موضوعات دخیل در امر نحوه ایجاد رقابت و برتری جوئی در بخش دولتی، در پی آن هستیم که با طراحی سیستمهای خاصی، بانکها را در وضعیتی قرار دهیم که با تمامی توان جسمی و هوشی به رقابتی سازنده و مترقی بپردازند. معیارهای ده‌گانه‌ای که طی این بخش مورد بررسی قرار می‌گیرند از طریق سیستمهای مربوطه ضمن هماهنگی کامل با هم به واسطه اصل مهم «هم‌افزایی» (سینرژی) در صورت اجرای کامل و موفق قادرند تا لحظه به لحظه به ویژگی رقابت، جان و نیرویی تازه بخشیده و اعتلای نظام بانکی را به ارمغان آورند. همچنین لازم به ذکر است که به منظور ممانعت از طولانی شدن مباحث تلاش گردیده است که حتی‌الامکان به موارد بسیار مهم پرداخته شود. بدیهی است که در صورت لزوم می‌توان مکانیسم کامل عملکردی هر یک از این معیارها را بطور کامل و جامع تشریح و ترسیم نمود. نکته آخر آنکه کلیه این عوامل ده‌گانه آنگاه بطور کامل و قابل قبول عمل خواهند نمود که تماماً به صورت توأم و در قالب یک سیستم، طراحی و به اجرا درآیند. انتخاب و اجرای یک یا چند مورد یقیناً با توفیق کامل همراه نخواهد بود.

۱ - واگذاری بخشی از سهام بانکها به کارکنان، تحت شرایط و ضوابط خاص

واگذاری سهام بانکها به کارکنان و یا دیگر عوامل بخش خصوصی به نحوی که همانند سهام سایر کارخانجات و موسسات در بازارهای بورس در معرض خرید و فروش و مبادله قرار گیرد اگرچه یکی از موثرترین و کارآمدترین ابزارها برای ایجاد رقابت محسوب می‌گردد لکن به دلیل ماهیت و ساختار

عملکردی بانکها و تاثیر شگرف آنها در وضعیت اقتصادی کشور و جامعه از پیچیدگی خاصی برخوردار است. به عنوان مهمترین و بارزترین نمونه این اقدام در کشور ما می‌توان به تاسیس و توسعه بانک صادرات ایران اشاره نمود. در بررسیهای صورت گرفته ویژگی خصوصی بودن و اعطاء و فروش سهام بانک به پرسنل مهمترین و اساسی‌ترین اقدام در رشد، توسعه و موفقیت این بانک عنوان گردیده است.

علی‌الاحوال برای دستیابی به حالت رقابتی فراگیر و مستمر دست یازیدن به این اقدام بسیار حیاتی و سرنوشت‌ساز است. همانگونه که در بخشهای پیشین تشریح گردید فرد سازمانی آنگاه که باور نمود که ثمره تلاش او از طریق مکانیسمی روشن و قانونی نصیب خود او خواهد شد با تمامی توان برای افزایش منافع خود تلاش خواهد نمود و بدیهی است که در این رهگذر ضمن افزایش بهره‌وری، اهداف کلی اقتصاد نیز تحقق خواهد یافت. نکته مهم و قابل تعمق که اتخاذ این سیستم را مستلزم احتیاط و بررسی کامل جوانب امر می‌نمایند نیز دقیقاً همین منافع مشترک فرد و سازمان به صورت توأم می‌باشد. چنانچه واگذاری سهام بدون شرایط و ضوابط خاصی صورت پذیرد آنگاه وقوع اقدامات و عملیاتیکه برخلاف مصلحت جامعه و مغایر با اهداف در نظر گرفته باشد چندان بعید و دور از ذهن نخواهد بود، و حتی ویژگی رقابت در این حالت به پدیده‌ای مخرب و فسادآور تبدیل خواهد شد.

بدین لحاظ و به منظور جلوگیری از بروز چنین وضعیتی می‌بایست با تحقیق و بررسیهای همه جانبه و مطالعه و تحلیل سیستمهای رایج در سایر کشورها ضوابط و مقررات بسیار دقیق و ظریفی را برای این اقدام وضع نمود. به عنوان مثال می‌توان ابتدا به صورت آزمایشی و در سطحی محدود سیستم مورد نظر را ارزیابی نمود و در صورت موفقیت و رفع نقایص و نارسائیهای احتمالی به تعمیم آن در کلیه مناطق و بانکها پرداخت. امتیازاتی نظیر اجازه ابطال سهام در صورت بروز تخلف، وضع مالیاتهای تصاعدی برای سود و خرید و فروش سهام، مرتبط نمودن بخش اعظم سود سهام با کاهش هزینه و جذب سپرده‌های خاص (این سپرده‌ها در هر شرایط اقتصادی می‌تواند تغییر کند. مثلاً به هنگام نیاز به منابع مالی بلندمدت، سپرده‌های بلندمدت و به هنگام نیاز به منابع قرض‌الحسنه سپرده‌های قرض‌الحسنه شاخص تعیین سود سهام محسوب گردند). سرمایه‌گذاری و تامین مالی طرحها در بخشهای خاص اقتصادی (صنعت، کشاورزی، ساختمان و مسکن، خدمات و بازرگانی و صادرات) و نقاط محروم و مواردی از این قبیل می‌تواند به عنوان ابزارهایی برای جلوگیری از بروز تخلف در جریان و روند عملیات کارکنان بانکها موثر واقع گردد. شایان ذکر است که تمامی این اقدامات با پیش شرطی که در بخشهای قبلی در خصوص لزوم پاسخگوئی مدیران و حتی پرسنل در قبال عملکرد بانک متبوع مطرح گردید، معنا و مفهوم می‌یابد.

۲- آزادسازی بانکها در جذب منابع و اعطای تسهیلات بر اساس الگوهای رایج و موفق جهانی و بر اساس شرایط و مقتضیات اقتصاد ملی:

آزاد نمودن بانکها در جذب منابع اگرچه در حال حاضر نه تنها با هیچ محدودیتی مواجه نمی‌باشد و حتی از مهمترین اهداف بانک به شمار می‌آید لکن عملیات جذب منابع به دلیل ملزم بودن بانکها در تعیین و پرداخت نرخ سود مقرر از یک سو و عدم ارتباط مستقیم و کامل سطح منابع و تسهیلات از سوی دیگر از جذابیت و قدرت برانگیختن کامل کارکنان برخوردار نمی‌باشد. در این رابطه نیز اقداماتی نظیر در نظر گرفتن دامنه قابل قبولی برای تعیین نرخ سود و دیگر امتیازات برای انواع سپرده برقراری ارتباط کامل بین حجم تسهیلات و منابع (این اقدام بدین معناست که حجم تسهیلات هر بانک صرفاً بر اساس حجم منابع آن بانک پس از اعمال ضرایب قانونی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران تعیین و هیچگونه محدودیت دیگری در این رابطه منظور نگردد) را می‌توان مورد توجه و بررسی قرار داد. بدیهی است در شرایطی که یک بانک جذب منابع بیشتر را به لحاظ سود پرداختی به صاحبان سپرده از یکسو و عدم امکان استفاده تسهیلاتی و برخورداری از سود مربوطه به دلیل محدودیتهای اعلام شده از سوی دیگر، مقرون به صرفه نبیند، اشتیاق چندانی به جذب منابع بیشتر نخواهد داشت. مضافاً اینکه بانک مرکزی و دیگر مراجع ذیصلاح از طریق تعیین و تغییر دامنه سود مذکور و ضرایب قانونی قادر خواهند بود تا عملیات بانکها را بر اساس شرایط و مقتضیات اقتصاد ملی تعیین نموده و جهت بخشند.

۳- القاء و جایگزینی تفکر و بینش مدیریت بخش خصوصی به مدیران بانکها و مسؤول نمودن آنها در قبال عملکردهای سالانه و چند ساله از طریق تعیین استانداردها، محاسبه نرخ بازدهی سرمایه. همانگونه که در مباحث مربوط به اهمیت مدیریت و کارائی مدیران و انگیزه‌های رقابت مطرح گردید احساس نیاز به رقابت برای باقی ماندن در چرخه اقتصاد و بقای سازمان از شروط اولیه ایجاد رقابت بین کلیه موسسات و بالطبع بانکها به شمار می‌رود. همچنین در ضمن مطالب بخشهای مزبور مشخص نمودیم که در سیستم و بخش دولتی اقتصاد به دلیل مکانیسم و ساختار سیستم، ویژگی ریسک‌پذیری و قبول مخاطرات احتمالی در مقایسه با بخش خصوصی، توسط مدیران در سطوح بسیار نازلتری قرار دارد و مهمترین دلیل این حالت رانیز در عدم وجود انگیزه‌های پویا و موثر رقابت در بخش دولتی یافتیم. بدین لحاظ به منظور تسری و نهادینه نمودن حالت و خصیصه رقابت در بین بانکها می‌بایست ضمن انجام اقدامات گوناگون که بخشی از آنها طی موارد ده گانه معرفی می‌گردد از نظر روانی نیز به تهییج و آماده نمودن مدیران و پرسنل پرداخت. در این رابطه می‌بایست حتی‌الامکان ترتیبی اتخاذ نمود تا عملکرد مدیران طی هر سال مالی و هر دوره مدیریت مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. در این ارزیابی انتخاب معیارها و استانداردها از اهمیت به سزائی برخوردار است.

لذا برای آنکه در جریان این سنجش از دقت و اطمینان تقریباً کامل و جامعی برخوردار گردیم می‌توان از روشهای ذیل استفاده نمود.

الف) مقایسه عملکرد هر بانک با دیگر بانکهای داخلی و آن دسته از بانکهای خارجی که از جنبه‌های گوناگون شباهت نسبتاً قابل قبولی با بانک مزبور دارند.

ب) ارزیابی عملکرد از طریق محاسبه بازده و مقایسه آن با نرخ بازدهی سرمایه.

در روش اول می‌توان از طریق میانگین، نسبتها و شاخصهای گوناگون و متنوعی را از قبیل نسبتهای، حجم سپرده / تعداد کارکنان - حجم سپرده / تعداد شعبه - تعداد کارکنان / تعداد شعبه - سود ناخالص / تعداد کارمند یا شعبه - میزان منابع / میزان مصارف / سپرده‌های ارزاقیمت / مجموع سپرده‌ها - میزان مطالبات - کل تسهیلات و مصارف بلندمدت / کل مصارف و ... محاسبه و عملکرد هر بانک را با این شاخصها مقایسه و ارزیابی نمود. در روش دوم نیز می‌توان ضمن محاسبه سرمایه و میزان بازدهی آن، نرخ بازدهی سرمایه را در آن بانک محاسبه و با دیگر موسسات مشابه مقایسه و بر اساس آن در خصوص میزان کارائی مدیران اظهار نظر نمود.

لازم به ذکر است که اتخاذ و اجرای هر یک از این روشهایی تردید مستلزم ظرافت و پیچیدگی قابل توجهی است که صرفاً از طریق دقت و امان نظر همه جانبه حاصل خواهد شد. همچنین در هنگام اجرای هر یک از این روشها و یا هر مکانیسم دیگر برای ارزیابی عملکرد مدیران داشتن یک بینش سیستماتیک به منظور در نظر گرفتن کلیه عوامل مشهود و پنهان که در نتیجه عملکرد هر مدیر موثر واقع می‌گردند کاملاً ضروری و حیاتی است. عواملی همچون محیط جغرافیائی، سیاسی و اجتماعی به عنوان عوامل بیرونی و سطح دانش و فرهنگ نیروی انسانی، سطح و حجم تکنولوژی مورد استفاده بعنوان عوامل درونی، تأثیر به سزائی در میزان موفقیت و کامیابی یک بانک دارد. خصوصاً آنکه کنترل و هدایت تعدادی از عوامل برون سازمانی و حتی بعضی از عوامل درونی سازمانی به طور کامل در اختیار مدیران نمی‌باشد و برای اصلاح آنها طبق الگوی مورد نظر به دوره‌های زمانی طولانی و ممتد نیاز خواهد بود. علی‌ایحال می‌توان امیدوار بود که در سایه ارزیابی دقیق و منطقی عملکرد مدیران و تصویب و اجرای قوانین و مکانیسمهای مربوط آرام آرام حس رقابت و برتری جوئی سازنده و متریقی هر روز بیش از پیش در باور و وجود مدیران بانکها ساری و جاری گردد.

بند چهارم: کمک و ایجاد تسهیلات بیشتر برای راه‌اندازی بانکها یا موسسات اعتباری خصوصی

پیش از آغاز بحث مربوط به تأثیر افتتاح و راه‌اندازی بانکها یا موسسات اعتباری خصوصی در امر رقابت سیستم بانکی لازم است اشاره نمائیم که تقدم و تاخر اعمال شده در ذکر موارد ده‌گانه به معنی

معرفی ترتیب و روند اجرای آنها نیست. بلکه حسب شرایط و امکانات موجود در هر زمان می توان از طریق مورد نظر به اصلاحات مذکور پرداخت همانگونه که قبلاً نیز ذکر گردید نکته مهم انجام کامل این اقدامات از طریق یک سیستم اجرایی است. میزان اهمیت و تأثیر افتتاح و شروع به کار بانکها یا موسسات اعتباری خصوصی در امر ایجاد رقابت بین بانکها را می بایست همانند موضوع مربوط به واگذاری سهام بانکها به کارکنان دانست. این اقدام از جنبه های گوناگون ذیل می تواند در تحقق اهداف مورد نظر موثر واقع گردد.

الف) با حضور موسسات و بانکهای خصوصی، معیارها و استانداردهای ارزیابی عملکرد مدیران از دقت و اطمینان بیشتری برخوردار خواهد شد.

ب) رقابت بین موسسات اعم از خصوصی و دولتی فشرده تر و حساستر خواهد شد.

ج) مدیران بخش دولتی لزوم رقابت را به خوبی حس نموده و به طور مستقیم و داوطلبانه عملیات مربوط به مدیریت بخش خصوصی را مشاهده و مطالعه و تحت نظر قرار خواهند داد.

بدیهی است که در اینمورد نیز به دلیل حساسیت فوق العاده می بایست پیش از اعطاء هرگونه امتیاز و صدور و مجوزهای مربوطه نسبت به انجام مطالعات و بررسیهای همه جانبه اقدام نمود. خدشه دار شدن اعتماد افراد جامعه نسبت به نظام بانکی و بروز هرگونه تشتت و ناهماهنگی در این سیستم، بسیار سریع و گسترده در پیکره اقتصاد کشور آثار سوئی به جای خواهد گذارد که درمان و رفع بعضی از آنها مستلزم صرف مدت زمانهای طولانی و تلاش قابل ملاحظه ای می باشد.

بند پنجم: ایجاد بانک اطلاعاتی برای کسب آخرین اخبار و اطلاعات

یکی از مهمترین عواملی که می تواند موجب ایجاد رقابت و تشدید آن به شیوه ای اصولی و فزاینده شود امکان دسترسی به آخرین آمار و اطلاعات در خصوص عملکرد موسسات رقیب می باشد. وجود یک بانک اطلاعاتی مجهز و جامع با ضمانت اجرایی قوی به نحویکه کلیه بانکها به طور دقیق و یکنواخت ملزم به همکاری با آن باشند قادر خواهد بود که جایگاه و میزان توفیق هر بانک را در هر مقطع در بین موسسات رقیب مشخص نماید. این تعیین موقعیت این امکان را برای مدیران بانکها فراهم خواهد ساخت که بطور مستمر عملکرد بانک متبوع را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و پس از مقایسه با دیگر بانکها، اصلاحات احتمالی لازم را تنظیم و به اجرا درآورند. این بانک در صورت نیاز و وجود امکانات همچنین می تواند با مبادله اطلاعات با بانکهای اطلاعاتی سایر کشورها به ارزیابی و مقایسه عملکرد سیستم بانکی کشور با نظام بانکی سایر کشورها به طور عام و مقایسه هر یک از بانکها با دیگر بانکهای کشورهای مختلف به طور خاص بپردازد. در صورت انجام چنین اقدامی می توان امیدوار بود که در دوره های آتی بانکهای داخلی به واسطه مزیت های نسبی و توانایی های بالقوه بتوانند از

طریق حضور در نظام بین‌المللی بانکداری نه تنها به بهبود عملکرد خود بپردازند بلکه از طریق ارائه خدمات گوناگون بانکی به مشتریان خارجی که برای سیستم بانکی کشور به همراه خواهد داشت موجب ایجاد تحولات مثبت و موثری نیز در کلیه بخشهای اقتصادی خواهد شد. این دگرگونیها از طریق اصلاح روشهای ارزیابی پروژهها با توجه به روند اقتصاد جهانی، بازار سرمایه و نرخ بازدهی آن، حجم پس‌انداز ملی و... می‌تواند به افزایش بهره‌وری بنگاهها و عاملان اقتصادی در کلیه بخشها کمک نماید. همچنین طبقه‌بندی و نگهداری اطلاعات مربوط به هر دوره زمانی در یک سیستم اطلاعاتی، امکانات گسترده‌ای را برای محققین و دانش‌پژوهان فراهم خواهد ساخت تا با مطالعه عملکرد گذشته و استفاده از علوم جدید به خلق و ایجاد سیستمها و مکانیسمهای مترقی و پیشرو که موجب کسب برتریهای بین‌المللی شود نایل گردند.

بند ششم: تصویب و ابلاغ آئین‌نامه تخلفات اداری ویژه پرسنل سیستم بانکی
 عامل کنترل و بازرسی به عنوان یکی از پارامترهای مهم و تعیین‌کننده کلیه سیستمهای مادی و انسانی مهمترین نقش را در افزایش ضریب اطمینان در راستای کارکرد صحیح و ادامه حیات هر سیستم بخود اختصاص می‌دهد. عامل کنترل از طریق مکانیسمهای مربوطه حتی الامکان مانع از بروز هرگونه اختلال و ناهماهنگی در جریان کار سیستم می‌گردد. همچنین میزان پیچیدگی و حساس بودن عامل کنترل بستگی مستقیم و جزء به جزء با میزان پیچیدگی و حساس بودن سیستم دارد. به نحویکه هرچه از سیستمهای سطوح ابتدائی به طرف سطح عالی سیستمها حرکت نمائیم به مکانیسمهای بسیار پیشرفته و شگفت‌انگیز کنترل بخواهیم خورد. سیستم جسم و جان آدمی به عنوان سیستمی انسانی و سیستمهای تکنولوژیک مربوط به سفاین فضائی نمونه‌های بسیار بارز و متقنی برای این امر به شمار می‌روند. سیستم پرسنلی سازمانها نیز به دلیل آنکه مهمترین اجزاء آن را از انسانها تشکیل می‌دهند عموماً شاهد تعدد مسائل و پیچیدگیهای بیشمار و بعضاً و غامض و عجیب است. و همانگونه که ذکر گردید این سیستم در نظام بانکی کشور به دلیل مسائل خاص این حرفه از مشخصات و ویژگیهای اختصاصی و حتی منحصر به فردی برخوردار است. دسترسی مستقیم پرسنل به پول، اسناد و دیگر مدارکی که امکان سوءاستفاده و تخلف را در سطح گسترده‌ای فراهم و میسر می‌سازد از مهمترین دلایل تمایز سیستمهای مدیریت پرسنلی در بانکها نسبت به سایر موسسات و سازمانهاست. اخبار گوناگونی که در سطح جهان راجع به تخلفات کارکنان سیستمهای مالی پخش می‌گردد تماماً مبین این واقعیت است که برای هدایت صحیح، درآمدهای قابل توجهی به خود اختصاص و در مجموعه اقتصاد وارد نمایند. بین‌المللی شدن بانکهای داخلی علاوه بر مزیت‌های گوناگون و سالم این سیستم به قوانین، مقررات و اختیارات ویژه مدیران، نیازی مبرم و روزافزون وجود

دارد. تجربیات سنوات گذشته بیانگر این حقیقت است که به واسطه بروز مشکلات برون سازمانی نظیر تشتت وضع اقتصادی و سختی معیشت و مشکلات درون سازمانی نظیر استفاده از سیستمهای جدید ارائه خدمات بانکی بدون استقرار ابزارهای کنترلی کارآمد، تعداد و حجم تخلفات مالی با افزایشی خطرناک و غیرقابل قبول روبرو بوده است. از آنجا که تخلفات پرسنل سیستم بانکی همواره بازتابی چند برابر در اجتماع و گروههای مردمی دارد و با عنایت به حساسیت و نقش سیستم بانکی در سالمسازی اقتصاد کشور میبایست از طریق راههای ذیل به اصلاح سیستم پرسنلی پرداخت:

الف) به هنگام تصمیمگیری برای بهرهبرداری از ابزار و ارائه خدمات جدید کلیه جوانب امر برای ایجاد و استقرار سیستمهای کنترلی مربوطه صورت پذیرد. انجام آزمایشی طرحها و دستگاههای جدید در نقاط مختلف کشور و در سطحی محدود می تواند به شناسائی راههای گوناگون سوءاستفاده و بالطبع مسدود نمودن آنها کمک نماید.

ب) آموزش مستمر پرسنل خصوصاً مدیران میانی و اجرائی، حسابرسان و بازرسان ویژه برای اعمال کنترلهای گوناگون و فراگیر به عنوان اصلی پایدار و لاینقطع از یکسو و آموزش کلیه پرسنل در خصوص مسائل اعتقادی با تکیه بر ارزشهای اسلامی انسانی از سوی دیگر همواره مورد توجه و اجراء قرار گیرد.

ج) با تنظیم و تدوین آئیننامه تخلفات اداری ویژه پرسنل نظام بانکی ضمن وضع مجازات و عواقب شدید و قاطع برای پرسنل خاطی، اختیارات مدیران عالی هر بانک را در برخورد با مجرمین و متخلفین افزایش داده و از طریق نشریات خاص داخلی سرنوشت خاطیان و فی الواقع سارقان بیتالمال به اطلاع همگان برسد، تا از این طریق ضمن ایجاد و تقویت عوامل بازدارنده از تخلف در شخصیت پرسنل، بتوان در سطح افکار عمومی جامعه ویژگیهای صداقت و پاکی کردار را لازمه و جزء لاینفک برای به استخدام بانک درآمدن معرفی نمود.

بند هفتم: اختیار کامل مدیران برای اعطای پاداشهای گوناگون

اعطاء و تفویض اختیاراتی که در خصوص پرداخت پاداشهای گوناگون به پرسنل نیز از طریق مثبت قادر به اعمال کنترل نیروی انسانی در جهت پرهیز از ارتکاب به اعمال ناشایست و غیرقانونی است. چنانچه این قبیل پاداشها از نظر مبلغ و کیفیت در چگونگی پرداخت در سطحی باشد که موجبات غبطه سایر پرسنل را فراهم نماید یقیناً عاملی در جهت برانگیختن آنان برای کسب شایستگیهای لازم و دریافت پاداشهای مزبور به شمار خواهد آمد. چنانچه بپذیریم که مدیران هر بانک از میان متعهدترین و شایستهترین پرسنل انتخاب شدهاند آنگاه تفویض اختیار مزبور نه تنها تشویب و نگرانی خاصی به همراه نخواهد داشت بلکه به عنوان اقدامی در جهت افزایش قدر و منزلت

مدیریت در سازمان و جامعه عمل خواهد نمود. تردیدی نیست که بازتاب و حاصل اعطاء پاره‌ای از پاداشها که در شرایط خاص مکانی و زمانی صورت می‌گیرد به مراتب بیشتر و موثرتر از پاداشهایی است که معمولاً بر اساس روش و شیوه‌ای یکنواخت و از پیش تعیین شده پرداخت می‌گردند. مدیران با در اختیار داشتن این ابزار قادر خواهند بود که دقیقاً در لحظه حساس و منطقی با اعطاء پاداشی در خور، به یکباره پرسنل سازمان متبوع را برای کار بیشتر و بهتر و نهایتاً بهره‌وری افزون‌تر تهییج نمایند و به اصطلاح ره صد ساله را در طی یک شب به پیمایند.

بند هشتم: عدم تودیع حسابهای دولتی در یک یا چند بانک:

در بخشهای نخستین این مقاله و در تشریح پیش شرطهای لازم برای ایجاد رقابت در سیستم بانکی بیان نمودیم که وجود و تشکیل بستر و زمینه مناسب اجتماعی، اقتصادی و سیاسی برای موسساتی که قصد ایجاد رقابت در بین آنها را داریم از مهمترین اقدامات در این چارچوب به شمار می‌رود. منظور از این مطلب آن است که شرایط محیط بیرونی بانکها از کلیه جهات اعم از امکانات و محدودیتها می‌بایستی به نحوی تنظیم و شکل یابد که هیچگونه امتیاز و یا محدودیتی انحصاری برای یک یا چند بانک وجود نداشته باشد و کلیه بانکها صرفاً در سایه تلاش، خلاقیت و اهتمام از رشد و توسعه برخوردار گردند. بدین لحاظ وضع قوانینی نظیر تودیع حسابهای دولتی در یک یا چند بانک خاص یقیناً موجب اعطاء امتیازاتی به آن بانکها و به تعبیری اعمال محدودیتهایی برای سایر بانکها خواهد بود. بدیهی است که در این صورت بانکهای محروم حتی به طور غیرارادی خود را در عرصه رقابت مغبون خواهند یافت و ویژگی تهییج و اراده تام و تمام آنها برای رقابت تحت تأثیر قرار گرفته و خود را بازنده‌ای از پیش تعیین شده می‌یابند. اگرچه برای ایجاد سیستمی که به موجب آن کلیه دستگاهها اعم از دولتی و خصوصی در انتخاب بانک عامل خودمختار و آزاد باشند نیاز به زمان و فعالیت قابل توجهی دارد لکن برای دستیابی به یک وضعیت ایده‌آل و تحقق محیط رقابتی کامل و برانگیزاننده، خلق و استقرار چنین سیستمی اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. مضافاً اینکه تمایل و اقدامات تعدادی از واحدهای بخش دولتی برای تودیع حسابهای مربوطه در بانکهای غیرموظف بدون هیچ اجبار و الزامی، از مهمترین دلایل برای ایجاد سیستم مزبور است.

بند نهم: توزیع مساوی تسهیلات تکلیفی

تسهیلات تکلیفی نظیر تبصره‌های برنامه بودجه و حوادث غیرمترقبه و اقدامات خاص نیز در سنوات اخیر به دلیل حجیم شدن این تسهیلات و پاره‌ای مشکلات و نارسائیهای مربوط به آن، از جمله موضوعاتی شده است که رقابت بین بانکی را از حالت آزاد و سیال آن دور و در پاره‌ای موارد با

ایجاد محدودیتهای انحصاری موجب کاهش توان رقابتی بانکهای عامل و پرداخت‌کننده این تسهیلات شده است. در این قسمت نیز می‌بایست اشاره نمود که در لزوم اعطای اینگونه تسهیلات هیچگونه تردیدی نیست بلکه منظور آن است که اعطای این تسهیلات به صورت عاملی در جهت بروز خلل و ناهماهنگی در محیط رقابتی بانکها قلمداد نگردد. در این رابطه به نظر می‌رسد که اقدامات ذیل بتواند ضمن حفظ و حراست از حقوق کلیه بانکها خصوصاً بانکهای پرداخت‌کننده تسهیلات تکلیفی، در جهت تشدید رقابت بانکی نیز عمل نماید.

الف) انجام تعهدات دولت در قبال این تسهیلات اعم از پرداخت سهم سود مربوطه و حمایت در جهت وصول مطالبات ناشی از این تسهیلات

ب) تصویب و ابلاغ آئین‌نامه‌های تکمیلی برای جلوگیری از بروز حالت بی‌تفاوتی و عدم احساس مسؤولیت در استفاده‌کنندگان این تسهیلات

ج) حتی‌الامکان ترتیبی اتخاذ گردد که اعطای این تسهیلات با برخورداری از امتیازات ویژه‌ای که برای بانک عامل نه تنها با آکراه بانکها برای پرداخت مواجه نشود بلکه به منظور بهره‌مندی از امتیازات تعیین شده شاهد رقابت بانکها برای اخذ عاملیت پرداخت نیز باشیم.

بند دهم: استفاده از آخرین تکنولوژی بانکداری در جهان

در جهان امروز به استناد شواهد و نمونه‌های بسیار اثبات گردیده است که مکانیزاسیون و اتوماسیون عملیات مختلف واحدهای فعال در صحنه زندگی انسانها ره‌آورد‌های ارزنده‌ای را که در مجموع توسعه و بالندگی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نامیده می‌شود به همراه داشته است. تلاش کم و بیش یکسان تمامی جوامع برای دستیابی به تکنولوژی مناسب و مترقی نیز عموماً در همین راستا صورت می‌پذیرد. نظامهای بانکی با توجه به اهمیت نقش مبادله و داد و ستد در زندگی امروز بشر و نقش آنها در رفع احتیاجات مالی افراد، موسسات و حتی دیگر کشورها، همواره مترصد بهره‌مندی و به‌کارگیری آخرین ابزارها و سیستمهای ارائه خدمات بوده‌اند. امروزه مدیران بانکها به عنوان راهبران این مؤسسات به این باور خدشه‌ناپذیر رسیده‌اند که باقیماندن در عرصه اقتصاد مستلزم برتری جوئی از طریق اقدامات مؤثر و جدید است و بدین لحاظ پیوسته به دنبال آن هستند که از آخرین پدیده‌های تکنولوژیک در جای جای عملیات خود بهره‌جویند. نظام بانکداری اسلامی میهن عزیز ما به عنوان یکی از پیشرفته‌ترین و حتی مترقی‌ترین نظامهای بانکی جهان که برخلاف سایر نظامها با اولویت دادن به فلاح و رستگاری امت نسبت به سود و درآمد خالص، برای آنکه بتواند حقانیت و مواهب ارزشمند خود را به جهانیان ارائه نماید با استناد به توصیه‌گرانقدر پیامبر عظیم‌الشان خود حضرت ختمی مرتبت محمد مصطفی (ص) که درود بیکران خداوند و تمامی

انسانهای شرافتمند بر او باد، مینی بر «اطلب العلم ولو بالسین» به معنی آنکه «فراگیرید علوم گوناگون را حتی اگر در دورترین نقاط زمین نسبت به شما قرار داشته باشد» و دستور صریح حقتعالی آنجاکه می فرماید «واعدولهم ما استطعتم من قوه و من رباط الخیل ترهبون بها عدوالله و عدوکم»؛ لازمست که با بهره گیری از امکانات گوناگون تکنولوژیکی اعم از سخت افزار و نرم افزار در جهت تقویت و استحکام زیربنای خود اقدام و ضمن ارائه الگو و نمونه اجرائی مناسب و قابل توجه در پهنه ایران اسلامی، تلاش نماید تا با حضوری فزاینده در عرصه های بین المللی در عین معرفی این سیستم حیات بخش به تمامی ملل، وظیفه خود را در جهت تلاش برای رستگاری نوع بشر به منصف ظهور برساند. بدیهی است که استفاده از فرآورده های علمی و تکنولوژیکی در محدوده مرزهای مقدس ایران اسلامی و در جریان عملیات نظام بانکی ما نه تنها رقابت بین بانکی را تشدید خواهد نمود بلکه موجبات بهبود این ابزارها و روشها توسط دانشمندان، محققان و پژوهشگران ایرانی فراهم و مهیا خواهد شد.

انشاء...

<p>و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p>	<p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p>	<p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p>
<p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p>	<p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p>	<p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p> <p>... و انشاء الله تعالی ...</p>

الف - بخش اول:

اقدامات لازم و مؤثر در مدیریت نیروی انسانی.

ب - بخش دوم:

اقدامات لازم و مؤثر در مدیریت پشتیبانی و تدارکات.

ج - بخش سوم:

اقدامات لازم و مؤثر در مدیریت سرمایه گذاری و توسعه.

۱- گفتار اول

چگونه در یک

بانک عوامل

انسانی و امکانات

مادی را در حالت و،

وضعیت رقابتی

قرار دهیم؟

بند اول: علل وجود انگیزه رقابت مؤثر بین پرسنل بخش دولتی، اعم از مدیران و پرسنل، بند دوم: علل عدم وجود انگیزه رقابت مؤثر بین مدیران بخش دولتی. علل خاص. بند سوم: علل عدم وجود انگیزه رقابت مؤثر بین پرسنل بخش دولتی. علل خاص.

الف - بخش اول:

بررسی وضعیت

فعلی نظام بانکی

کشور و تعیین علل

عدم وجود انگیزه

رقابت مؤثر

ب - بخش دوم: بررسی سیستم و نظام بانکی کشور انگلستان از نظر معیارهای رقابتی حاکم در آن سیستم.

ارزیابی معیارهای

ایجاد رقابت در

نظام بانکی کشور

۱ - واگذاری بخشی از سهام بانکها به کارکنان تحت شرایط و ضوابط خاص.
۲ - آزادسازی بانکها در جذب منابع و اعطای تسهیلات بر اساس الگوهای رایج و موفق جهانی و بر اساس شرایط و مقتضیات اقتصاد ملی.

۳ - اقاء و جایگزینی تفکر و بینش مدیریت بخش خصوصی به مدیران بانکها و مسئول نمودن آنها در قبال عملکردهای سالیانه و چند ساله از طریق تعیین استانداردها و محاسبه نرخ بازدهی سرمایه.

۴ - کمک و ایجاد تسهیلات بیشتر برای راه اندازی بانکها یا مؤسسات اعتباری خصوصی.

۵ - ایجاد بانک اطلاعاتی برای کسب آخرین اخبار و اطلاعات.

۶ - تصویب و ابلاغ آئین نامه تخلفات اداره ویژه پرسنل سیستم بانکی.

۷ - اختیار کامل مدیران از نظر اعطای پاداش و اجرای تنبیهات.

۸ - عدم تودیع حسابهای دولتی در یک یا چند بانک.

۹ - توزیع مساوی تسهیلات تکلیفی.

۱۰ - استفاده از آخرین تکنولوژی بانکداری در جهان.

ج - بخش سوم:

تجزیه و تحلیل

معیارهای ایجاد

رقابت در نظام

بانکی کشور.

۲ - گفتار دوم

ارزیابی معیارهای

ایجاد رقابت در

نظام بانکی کشور