

मध्यप्रदेश में पंजाब नेशनल बैंक में कर्मचारी रोजगार योजना का मूल्यांकन

¹Sachin M. Pathak & ²Dr. Atul Loomba

¹Assistant professor, Shri Jain Diwakar Mahavidhyalay Indore

²Associate Professor Faculty of management, Rabindranath Tagore university, MP India

ARTICLE DETAILS

Article History

Published Online: 28 January 2018

Keywords

कर्मचारी रोजगार योजना, बैंकिंग, साहित्यसमीक्षा।

ABSTRACT

मध्य प्रदेश में प्रमुख सेवा क्षेत्रों में से बैंकिंग क्षेत्रों में वृद्धि और विस्तार हुआ है। बढ़ती आय ने बैंकिंग सेवाओं की आवश्यकता को बढ़ाया जिसके परिणामस्वरूप उन्नत प्रौद्योगिकी, त्वरित संचार प्रणाली और बहुराष्ट्रीय नेतृत्व वाले पर्यावरण से निपटने के लिए मध्य प्रदेश के विभिन्न बैंकों की अवधारणा के मामले में बहुत तेजी आई। प्रतिबद्ध कर्मचारी ग्राहक कहानियां बनाते हैं जो ब्रांड को विश्वसनीय बनाते हैं। शोध पत्र मध्य प्रदेश के बैंकिंग क्षेत्र में कर्मचारी रोजगार योजना में अंतराल की पहचान करने का प्रयास करता है। अध्ययन के आधार पर; कर्मचारी रोजगार योजना की ओर एक स्थायी दृष्टिकोण बनाने के लिए एक वैचारिक मॉडल का प्रस्ताव है।

प्रस्तावना: भारत दुनिया की शीर्ष दस अर्थव्यवस्थाओं तक बढ़ गया है। आर्थिक सुधारों के उद्भव ने विभिन्न क्षेत्रों में रोजगार के अवसरों की एक नई खिड़की बनाई है। कर्मचारी ब्रांड को एक चेहरा और आवाज देते हैं; वे हैं जो ग्राहक कहानियां बनाते हैं जो ब्रांड को विश्वसनीय बनाता है। एक सकारात्मक, उत्साही और प्रतिबद्ध मानव पूंजी किसी भी व्यापार की सबसे बड़ी आवश्यकता है जो अपने ब्रांड का सर्वोत्तम प्रतीक और प्रतिनिधित्व प्रस्तुत कर सकती है। भावनात्मक अर्थपूर्णता, सुरक्षा और विशिष्ट परिस्थितियों में उपलब्धता के उनके अनुभवों के आधार पर कर्मचारी अक्सर कार्यस्थल पर अलग-अलग लगे होते हैं। निहितार्थ यह है कि, व्यस्त कर्मचारी नवाचार और रचनात्मकता लाते हैं, क्योंकि वे सीधे या परोक्ष रूप से अपने संगठन की सकारात्मक छवि पेश करते हैं। कॉर्पोरेट प्रतिबद्धता परिषद, 2004 के अनुसार, उनकी प्रतिबद्धता एक जिम्मेदार संगठन की एक छाप दर्शाती है जिसमें अखंडता, अच्छे आंतरिक संचार और नवाचार की संस्कृति शामिल है। संगठन हमेशा उन लोगों की तलाश करते हैं जो आम तौर पर हर दिन काम करने के लिए उत्साहित होते हैं और अत्यधिक होते हैं उनके काम के बारे में भावुक। वास्तव में व्यस्त कर्मचारियों के साथ संगठनों में उच्च प्रतिधारण, उत्पादकता, ग्राहक संतुष्टि, नवाचार और गुणवत्ता होती है। उन्हें कम प्रशिक्षण समय की भी आवश्यकता होती है, टीमवर्क में विश्वास करते हैं, उनके काम के लिए प्रतिबद्ध हैं और ब्रांड के साथ ग्राहक संतुष्टि और दीर्घकालिक रिश्ते प्रबंधन का नेतृत्व करते हैं।

कर्मचारी संतुष्टि एवं कर्मचारी रोजगार योजना: बैंकिंग क्षेत्रों में कर्मचारी संतुष्टि अपने वर्तमान नौकरी और शर्तों के साथ एक कर्मचारी की "खुशी" का माप है; यह माप नहीं करता कि कर्मचारी कितना प्रयास करने के इच्छुक है और नींव के रूप में कार्य करता है जिस पर कर्मचारी जुड़ाव बढ़ सकता है और बढ़ सकता है। कर्मचारी रोजगार योजना एक संगठन के लिए एक कर्मचारी की भावनात्मक प्रतिबद्धता का एक माप है; यह ध्यान में रखता है कि एक कर्मचारी संगठन की तरफ से विवेकाधीन प्रयास की मात्रा और वह व्यक्ति जो उसके काम में गहराई से निवेश और निवेश करता है। चार्टर्ड इंस्टीट्यूट ऑफ कार्मिक विकास (सीआईपीडी) द्वारा किए गए शोध ने लोगों द्वारा प्रबंधित, कर्मचारी दृष्टिकोण और व्यापार प्रदर्शन के तरीके के बीच बार-बार लिंक प्रदर्शित किए हैं। यह स्वीकार किया जाता है और स्वीकार किया जाता है कि कर्मचारी जुड़ाव एक बहुआयामी निर्माण है। सहभागिता संतुष्टि से अलग है क्योंकि इसमें संतुष्टि कारकों द्वारा लाए गए लेनदेन संबंधी संबंधों के बजाय कर्मचारी के दिल, हाथ और दिमाग शामिल हैं। जबकि एक संतुष्ट कर्मचारी केवल दिखाता है कि वह व्यस्त है, एक व्यस्त कर्मचारी संगठन को बेहतर बनाने के लिए अपना सर्वश्रेष्ठ प्रयास करने का प्रयास करता है। व्यस्त कर्मचारी अपने कम व्यस्त समकक्षों से बेहतर प्रदर्शन करते हैं क्योंकि वे अपने काम से अधिक शामिल होते हैं जो उन्हें बेहतर समाधान विकसित करने में मदद करता है, और वे सामाजिक रूप से उनके काम से जुड़े हुए हैं। शब्द चालक मशीन के किसी भी हिस्से से संबंधित हो सकता है जो गति

को दूसरे भाग में संचारित करता है। रोजगार योजना का चालक ऐसा कुछ है जो नवाचार की संस्कृति को चलाता है और संगठन में रोजगार योजना के माहौल को भी बढ़ावा देता है। विभिन्न अध्ययनों में संगठन और व्यक्तिगत महत्व के विविध स्वतंत्र चर शामिल हैं। इसके अलावा, मौजूदा अध्ययनों में पहचाने जाने वाले रोजगार योजना के प्रमुख चालक इंगित करते हैं कि 'एक आकार सभी फिट नहीं है' कर्मचारियों के साथ बंधन को मजबूत करने के लिए किसी को अपने कर्मचारियों के विकास में निवेश करना चाहिए। नौकरी में रहने के लिए एक व्यक्तिगत कर्मचारी का इरादा संगठन की ओर कर्मचारी की भावना को मापने के लिए एक उचित उपाय है। वेतन और अन्य रोजगार योजना के साथ होने से कर्मचारी जुड़ाव बहुत अधिक है।

जनसांख्यिकीय कारक: जनसांख्यिकीय कारकों में नौकरी के दृष्टिकोण और प्रेरणा में भूमिका होती है क्योंकि वे मानव आबादी की सांख्यिकीय विशेषता हैं। प्रमुख जनसांख्यिकीय कारकों में लिंग, आयु, वैवाहिक स्थिति, योग्यता, आय, और सेवाओं के वर्षों शामिल हैं।

कार्य जीवन संतुलन: कार्य-जीवन संतुलन, इसकी व्यापक अर्थ में, किसी व्यक्ति के जीवन (हडसन, 2005) में कई भूमिकाओं के बीच भागीदारी या फिट के संतोषजनक स्तर के रूप में परिभाषित किया गया है। इस अवधारणा में "काम" (करियर और महत्वाकांक्षा) और "जीवनशैली" (स्वास्थ्य, खुशी, अवकाश, परिवार और आध्यात्मिक विकास / ध्यान) और "जीवनशैली पसंद" के आदर्श विचार के बीच उचित प्राथमिकता शामिल है। बायर्न (2005) ने एक चक्र में आठ प्रवक्ता के रूप में जीवन के आठ महत्वपूर्ण वर्गों का सुझाव दिया। अनुभाग काम, वित्त, आध्यात्मिक, शौक, आत्म, सामाजिक, परिवार और स्वास्थ्य हैं, जो हर इंसान के लिए महत्वपूर्ण हैं और प्रत्येक व्यक्ति इन विभिन्न वर्गों के बीच संतुलन प्राप्त करने का प्रयास करता है।

भारतीय बैंकिंग क्षेत्र: सहकारी क्रेडिट संस्थानों के अलावा भारतीय बैंकिंग प्रणाली में 26 सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक, 25 निजी क्षेत्र के बैंक, 43 विदेशी बैंक, 56 क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक, 1,589 शहरी सहकारी बैंक और 93,550 ग्रामीण सहकारी बैंक शामिल हैं। वाणिज्यिक बैंकिंग उद्योग लगभग 13 लाख लोगों को रोजगार प्रदान करता है और उनमें से 3 लाख से ज्यादा महिला कर्मचारी हैं। बैंकिंग वित्तीय मध्यस्थता और विश्वास आधारित रिश्ते की प्रक्रिया है। बढ़ती आय में बैंकिंग सेवाओं की आवश्यकता में वृद्धि हुई जिसके परिणामस्वरूप क्षेत्र में बढ़ोतरी हुई और लेनदेन संबंधी बैंकिंग सेवाओं की उच्च मांग हुई। आज के परिदृश्य में दृढ़ जनसांख्यिकी के कारण, संरक्षक

जीवनशैली और वित्तीय नियोजन के मामले में संरक्षक अधिक समृद्ध हैं; वे न केवल अच्छी तरह से सूचित हैं बल्कि निवेश और नकद बहिर्वाह के मामले में भी बहुत चुनिंदा हैं। भारतीय बैंकिंग का चेहरा अब बदल गया है क्योंकि बैंक उन्नत प्रौद्योगिकी, त्वरित संचार प्रणाली और सेवाओं के साथ जनता तक पहुंच रहे हैं जो सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों तक सीमित नहीं हैं। उन्होंने बहुराष्ट्रीय नेतृत्व वाले पर्यावरण से निपटने के लिए नए निजी क्षेत्र के बैंकों में तेजी से वृद्धि दर्ज की है। विकास से पारंपरिक सेवाओं से वर्चुअल विस्तार तक बैंकिंग क्षेत्र में बड़े बदलाव और अभिनव प्रथाओं का कारण बन गया है। असाधारण प्रतिस्पर्धी परिदृश्य में; बैंकों को खुद को अपने समकक्ष से अलग करने की जरूरत है। बैंकों के लिए प्रमुख चुनौतियां हैं:

- तेजी से विकसित ग्राहक जरूरतों पर काम करने के लिए एक विस्तारित प्रस्ताव के साथ एक ट्रस्ट सेंटर के रूप में कार्य करने के लिए।
- दक्षता, आसान पहुंच और ग्राहक प्रासंगिकता के माध्यम से ग्राहकों को विश्वास सुनिश्चित करने के लिए।
- ग्राहक के समग्र अनुभव को बेहतर बनाने के लिए उन्नत सेवाएं प्रदान करना।
- प्रौद्योगिकी बुनियादी ढांचे और संसाधनों के अनुकूलन में प्रगति करना।
- व्यस्त और कुशल श्रमिकों के माध्यम से त्वरित सेवाएं सुनिश्चित करने के लिए।

भारतीय बैंकिंग क्षेत्र में रुझान बहुत अनुकूल हैं क्योंकि यह दोनों लिंगों को रोजगार की समान संभावना देता है। बैंकों ने अपने कर्मचारी आधार को बनाए रखने और विकसित करने के लिए एचआर प्रथाओं में बदलाव लाने लगे, जो एक प्रमुख ऑपरेटिव व्यय की रूपरेखा तैयार करते हैं। एक करियर के रूप में, यह कर्मचारियों को अन्य क्षेत्रों की तुलना में विविधता के निर्माण से बेहतर तरीके से परिवार और पेशे के बीच संतुलन बनाए रखने का अवसर प्रदान करता है।

साहित्य समीक्षा: कार्य-जीवन संतुलन कर्मचारियों की संतुष्टि का एक प्रमुख चालक है। कार्य-जीवन कार्यक्रमों के कार्यान्वयन में व्यक्तिगत और संगठनात्मक लाभ दोनों हैं। प्रभावी कार्य-जीवन कार्यक्रम आपसी लाभ के लिए कर्मचारी और नियोजक के बीच एक सिंबियोटिक संबंध की सुविधा प्रदान करते हैं। जो कर्मचारी बेहतर हैं, उनके समय की मांगों को संतुलित करने में सक्षम हैं, वे अधिक संतुष्ट और संतुष्ट हैं। बदले में वे बेहतर प्रदर्शन करने में सक्षम हैं। ऐसे प्रावधान नियोजक ब्रांडिंग में

भी सहायता करते हैं और प्रतिधारण कारकों के रूप में उभर रहे हैं। कार्य जीवन कार्यक्रम नियोजकता और कर्मचारियों के लिए जीत-जीत की स्थिति प्रदान करते हैं। (गर्ग एट अल। 2015)

लक्षित विनिर्माण उद्योगों के मौजूदा कर्मचारी रोजगार योजना में कर्मचारी सहभागिता मानदंडों के विश्लेषण के आधार पर। अध्ययन में उत्पादकता और लाभप्रदता के मामले में कर्मचारी रोजगार योजना और संगठन संस्कृति और संगठनात्मक प्रदर्शन पर इसके प्रभाव के बीच संबंध पाया गया। यह कर्मचारी रोजगार योजना और संगठन संस्कृति और संगठन के प्रदर्शन के बीच सीधा संबंध बताता है और साबित करता है कि कर्मचारी भागीदारी नौकरी की संतुष्टि और कर्मचारी वफादारी और संगठन में प्रतिधारण के लिए महत्वपूर्ण है। (सक्सेना एट अल।, 2015)

कर्मचारी भागीदारी, प्रदर्शन प्रबंधन, व्यक्तिगत विकास और विकास, कार्यस्थल मनोरंजन और पारिश्रमिक पैकेज से काफी प्रभावित थी। हालांकि, निर्धारकों के बीच, पारिश्रमिक कम से कम प्रभाव वाले कार्यस्थल मनोरंजन के साथ कर्मचारी जुड़ाव का सर्वोच्च योगदानकर्ता है। कम जुड़ाव और नौकरी की संतुष्टि कई संगठनात्मक समस्याओं में योगदान दे सकती है और कम प्रदर्शन और घटती उत्पादकता के मामले में संगठन को संभावित लागत जोड़ने, कारोबार और अनुपस्थिति के बढ़ते स्तर से जुड़ी हुई है। बैंक प्रबंधन के लिए जरूरी है कि वे अपने कार्यक्रमों और नीतियों को विकसित करते समय, उनके कार्यबल के साथ-साथ पर्यावरणीय कारकों के प्रभाव के बारे में जागरूक रहें, जो रोजगार योजना पर प्रभाव डालते हैं (मोकाया एट अल।, 2014)

डी नीतियों जिनमें रोजगार योजना पर प्रभाव पड़ता है (मोकाया एट अल।, 2014) नेसेट्सवे द्वारा 60 देशों में 40 कंपनियों में 200,000 कर्मचारियों के जवाबों का विश्लेषण करने के लिए किए गए एक सर्वेक्षण में, कई परेशान रुझान पाए गए, जिसमें कर्मचारी कार्यकाल के साथ जुड़ाव स्कोर भी शामिल है, जिसका अर्थ है कि कंपनी के गहन ज्ञान वाले कर्मचारी आमतौर पर कम से कम व्यस्त होते हैं। (कौफमैन एट अल।, 2014)

नौकरी की संतुष्टि कर्मचारी कार्य रोजगार योजना और कर्मचारी कारोबार के इरादे के बीच एक मध्यस्थ संबंध बताती है। इसलिए, यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि "नौकरी की संतुष्टि पाकिस्तान के बैंकिंग क्षेत्र में कर्मचारियों के बीच कारोबार के इरादे पर कर्मचारी कार्य भागीदारी के प्रभाव को मध्यस्थ और तीव्र करती है।" (इमाम एट अल।, 2014)

लिंग, आयु, अनुभव और भारतीय सेटिंग्स में कर्मचारियों की योग्यता के आधार पर रोजगार योजना स्तर में भिन्नता है। कुल कर्मचारी जुड़ाव के लिए भिन्नताओं का महत्व है लेकिन व्यक्तिगत संरचनाओं का भी अधीन है। लिंग आधारित मतभेदों को महत्वहीन पाया गया है लेकिन अभी भी कुछ संरचनाओं में महत्वहीन मतभेद पाए गए हैं और सांख्यिकीय आत्मनिरीक्षण के अधीन भी हैं। (गर्ग, 2014)

व्यक्तिगत कारक नौकरी की रोजगार योजना और संगठनात्मक जुड़ाव की भविष्यवाणी करते हैं। उदाहरण के लिए: सह कर्मचारी समर्थन दोनों नौकरी और संगठन की भविष्यवाणी की; कर्मचारी विकास ने नौकरी की भविष्यवाणी की। अध्ययन ने समर्थन दिया कि सोशल एक्सचेंज थ्योरी (एसईटी) का उपयोग कर्मचारियों की रोजगार योजना के निर्माण को समझने में सैद्धांतिक रूपरेखा के रूप में किया जा सकता है। इसका मतलब यह है कि जिन कर्मचारियों ने सह-कर्मचारियों से समर्थन प्राप्त किया है, वे अधिक से अधिक नौकरी और संगठन के साथ सहभागिता करने की अधिक संभावना रखते हैं; जिन कर्मचारियों को पर्याप्त विकास (प्रशिक्षण, कौशल और शिक्षा) प्रदान किया जाता है, वे अपनी नौकरी की भूमिका और संगठन भूमिकाओं में अधिक व्यस्त होने की संभावना रखते हैं, और अधिक संगठन भागीदारी (एंड्र्यू एट अल।, 2012.) के साथ चुकाएंगे।

रोजगार योजना के चालकों पर एक अध्ययन ने चार ड्राइवर्स, अर्थात् कर्मचारी कल्याण, सशक्तिकरण, कर्मचारी विकास और पारस्परिक संबंधों की भविष्यवाणी की। एक अध्ययन के माध्यम से कर्मचारी रोजगार योजना के तीन तत्वों जैसे योगदान, कनेक्शन, विकास और उन्नति की पहचान की गई। (वैलेस एट अल।, 2006), (मनी, 2011)

प्रभावी ढंग से लागू होने पर, कर्मचारी रोजगार योजना और प्रतिभा प्रतिधारण को बढ़ाकर संगठनात्मक परिणामों में सुधार करने के लिए लचीली कार्य प्रथाएं पाई जाती हैं। निष्कर्षों को व्यापारिक सफलता में योगदान देने वाले आवश्यक प्रबंधन प्रथाओं के रूप में सहायक कार्य वातावरणों और कार्यस्थल लचीलापन तक पहुंचने के लिए व्यवसायों को प्रोत्साहित करना चाहिए। (रिचमैन एट अल।, 2008)

एक संगठन के पास उचित वेतन प्रणाली होनी चाहिए; सभी कर्मचारियों को विकास और उन्नति के लिए समान अवसर प्रदान करें। केवल एक संतुष्ट कर्मचारी एक व्यस्त कर्मचारी बन सकता है, सहभागिता के उच्च स्तर वाले संगठन कर्मचारियों को अपनी क्षमताओं को विकसित करने, नए कौशल

सीखने, नए ज्ञान प्राप्त करने और उनकी क्षमता का एहसास करने के अवसर प्रदान करते हैं। (वजीरानी 2007)

मानव संसाधन प्रबंधकों के लिए उन अभ्यासों और नीतियों को बेहतर ढंग से समझना और कार्यान्वित करना महत्वपूर्ण है जो प्रभावी प्रेरक और कर्मचारी प्रेरणा, कर्मचारी प्रतिधारण और कर्मचारी उत्पादकता, संगठनात्मक प्रक्रियाओं, संगठन के मूल्य, प्रबंधन, कर्मचारियों की भूमिका में चुनौतियां, कर्मचारी कार्य / जीवन के प्रमोटर हैं संतुलन, सूचना, मुआवजे, कार्यस्थल पर्यावरण और उनके उत्पादों और सेवाओं। (ग्लेन 2006)

मौलिक आवश्यकताएं:

- प्रतिस्पर्धी वेतन और लाभ
- संतुष्टि, सुरक्षा और अच्छी काम करने की स्थिति
- अच्छा वातावरण और आधारभूत संरचना

बैंक प्रथाओं

- ब्रांड का नाम, मिशन विजन और कार्य संस्कृति।
- नौकरी प्रोफाइल और प्रक्रियाओं के साथ आत्म-परिचित / परिचितता।
- प्रक्रियाओं में प्रभावशीलता के लिए संसाधनों की उपलब्धता।
- आगे की सुधार के लिए निर्णय लेने में कर्मचारी की राय / प्रतिक्रिया प्रबंधन को मायने रखती है
- नैतिक कार्य प्रथाओं, ग्राहक-कर्मचारी केंद्रित व्यवसाय।
- व्यक्तिगत प्रतिबद्धताओं को पूरा करने के लिए उपयुक्त छुट्टी और अतिरिक्त लाभ नीति
- कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व में सक्रिय रूप से शामिल है

सीखना, समर्थन और करियर विकास

- दोस्ताना और सहकारी सहकर्मों जो टीमवर्क की कीमत मानते हैं।
- सहायक, सहकारी और प्रोत्साहित करने वाले नेताओं और तत्काल प्रबंधक।
- कर्मचारियों के समग्र शिक्षण, प्रशिक्षण और विकास पर अवसरों को प्रोत्साहित करना।
- मानव संसाधन का वादा करना जो लोगों के प्रबंधन के लिए अभिनव प्रथाओं पर काम करता है, प्रतिभा को आकर्षित करता है और बनाए रखता है।
- रिवाइडिंग प्रदर्शन आधारित प्रोत्साहन, मूल्यांकन और मान्यता।
- सभी प्रक्रियाओं में प्रभावी आंतरिक संचार और कार्य सहयोग।

- बैंक समाज और हितधारकों के प्रासंगिकता में गतिविधियों में सक्रिय रूप से शामिल है।
- किसी भी जनसांख्यिकीय अंतर के बावजूद सभी कर्मचारियों और समान अवसरों के बीच उचित उपचार।
- नौकरी की ओर नौकरी की संतुष्टि प्रतिबद्धता
- करियर उन्नति और शिक्षा।

उपर्युक्त अध्ययनों में पाया गया है कि एक शोध अंतराल मौजूद है क्योंकि कर्मचारी रोजगार योजना के मॉडल में से कोई भी कार्य जीवन संतुलन और जनसांख्यिकीय कारकों के किसी भी संगठन को रोजगार योजना के चालकों के साथ नहीं मानता है। तदनुसार, कर्मचारी रोजगार योजना के लिए निम्नलिखित वैचारिक मॉडल का प्रस्ताव है कि बैंक एक जीत दृष्टिकोण बनाने पर विचार कर सकते हैं।

उपसंहार: मौजूदा साहित्य की समीक्षा भविष्यवाणी करती है कि कर्मचारी जुड़ाव का आकलन करने में मनोवैज्ञानिक सार्थकता एक महत्वपूर्ण कारक है। कर्मचारी रोजगार योजना ड्राइवर्स पर कई अध्ययन हुए हैं। हालांकि, कार्य जीवन संतुलन से संबंधित तुलनात्मक अध्ययन, जनसांख्यिकीय चर और कर्मचारी रोजगार योजना चालकों के साथ उनके सहयोग बैंकिंग क्षेत्र में सीमित पाए जाते हैं। घर पर जिम्मेदारियों में वृद्धि और अपने करियर में उत्कृष्टता की इच्छा के कारण कर्मचारी अक्सर अपने काम से विचलित हो जाते हैं। बैंकों को कर्मचारियों के साथ विश्वास आधारित संबंध बनाने की आवश्यकता है क्योंकि उत्कृष्ट सेवा वितरण हॉलमार्क में से एक है। कर्मचारियों के दृष्टिकोण और व्यवहार को प्रभावित करके उन्हें कर्मचारी रोजगार में निवेश करना चाहिए, क्योंकि इससे व्यावसायिक परिणाम और ग्राहक संतुष्टि होती है। बैंक को समर्थन के संदर्भ में कर्मचारियों की अपेक्षाओं की पहचान करने की आवश्यकता है जो बेहतर काम जीवन संतुलन और नौकरी निरंतरता के साथ करियर में प्रगति के लिए प्रदान की जा सकती है। कर्मचारी रोजगार के चालकों का पता लगाने के लिए भविष्य के शोध का एक दायरा है जो बैंकिंग क्षेत्र में कर्मचारियों को संलग्न करता है और बैंकिंग में करियर बनाए रखता है। एक शोध अंतर मौजूद है क्योंकि कर्मचारी रोजगार योजना के मॉडल में से कोई भी कर्मचारी रोजगार के चालकों के साथ कार्य जीवन संतुलन और जनसांख्यिकीय कारकों का कोई स्पष्ट सहयोग नहीं दिखाता है। यह पता लगाने के लिए एक अध्ययन किया जा सकता है कि कुछ जनसांख्यिकीय कारकों और कर्मचारी रोजगार योजना चालकों के बीच संबंध की पहचान करने के लिए कोई विशिष्ट कदम-दर-चरण दृष्टिकोण लिया गया है या नहीं।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

1. एक इमाम, एम शाफिक (2014), 'नौकरी की संतुष्टि और संगठनात्मक प्रतिबद्धता और नौकरी तनाव के मध्यस्थ प्रभाव के मध्यस्थ प्रभाव के माध्यम से कर्मचारियों को बनाए रखने में कर्मचारी रोजगार योजना का प्रभाव: पाकिस्तान का एक कॉर्पोरेट बैंकिंग क्षेत्र अध्ययन ', जर्नल ऑफ एप्लाइड एनवायरनमेंटल एंड बायोलॉजिकल विज्ञान , आईएसएसएन: 20 9 0-4274, 2014।
2. एल रिचमैन, जेटी सिवान, एलएल शैनन, ईजे हिल, आरटी ब्रेनन (2008), 'कथित लचीलापन , सहायक कार्य-जीवन नीतियों और औपचारिक लचीली व्यवस्थाओं का उपयोग और कर्मचारी रोजगार योजना और अपेक्षित प्रतिधारण के लिए कभी-कभी लचीलापन का उपयोग ', समुदाय काम और परिवार, वॉल्यूम। 11, संख्या 2, पृष्ठ 183-197, मई 2008।
3. सी एंड्रयू, एस सोफियन (2012), 'कर्मचारी रोजगार योजना के व्यक्तिगत कारक और कार्य परिणाम', एल्सेवियर, प्रोकाडिया-सोशल एंड बिहेवियरल साइंसेज, पृष्ठ 40, 2012।
4. सी ग्लेन (2006), 'कुंजी कौशल प्रतिधारण और प्रेरणा: प्रतिभा के लिए युद्ध अभी भी क्रोध और प्रतिधारण उच्च भूमि है। औद्योगिक और वाणिज्यिक प्रशिक्षण, पृष्ठ 37-46, 2006।
5. डी गर्ग , एस रानी (2015), 'वर्क लाइफ बैलेंस: ऑर्गेनाइजेशनल परफॉर्मंस में सुधार करने के लिए एक प्रमुख चालक', इंटरनेशनल जर्नल ऑफ रिसर्च (आईजेआर) , वॉल्यूम - 2, अंक - 1, आईएसएसएन 2348-6848, जनवरी 2015।
6. डी रॉबिन्सन, एस पेरीमैन, एस हेडे (2008), 'कर्मचारी रोजगार योजना के चालक ', रोजगार अध्ययन संस्थान , यूके, आईएसबीएन: 1851843361, 2008।
7. गैलप (2006)। 'व्यस्त कर्मचारी प्रेरित संगठन नवाचार ', 12 अक्टूबर, 2006।
8. हेविट आयन (2012), 'वैश्विक कर्मचारी रोजगार योजना में रुझान', पृष्ठ 5-10, 2012।
9. 9। हडसन (2005), 'द केस फॉर वर्क / लाइफ बैलेंस: पोलिश एंड प्रैक्टिस के बीच गैप क्लोजिंग ', www.au.hudson.com/portals/AU/documents/Hudson2020_Work-Life.pdf, 2005।
10. जे कौफमैन, आर मार्क (2014), 'कर्मचारी जुड़ाव में एचआर की भूमिका पर पुनर्विचार ', <http://www.hreonline.com/एचआरई / देखें / story.sjhtml? Id = 534356940,2014>
11. के भंडारी, एच सोनी (2015), 'जीवन जीवन संतुलन (बैंक ऑफ बड़ौदा, उदयपुर के विशेष संदर्भ के साथ) के प्रति संतुष्टि पर लिंग , आयु और कार्य अनुभव का प्रभाव , आईओएसआर जर्नल ऑफ बिजनेस एंड मैनेजमेंट (आईओएसआर-जेबीएम) ई-आईएसएसएन: 2278-487 एक्स, पी-आईएसएसएन: 2319-7668, वॉल्यूम 17, अंक 3. वर्। II), पीपी 48-53, मार्च 2015।
12. एम हैड , जे सिम्स (200 9), 'कर्मचारी रोजगार योजना: संगठनात्मक प्रदर्शन को अधिकतम करना ', राइट मैनेजमेंट इंक, www.right.com, 200 9
13. एन गर्ग (2014), 'कर्मचारी रोजगार योजना और व्यक्तिगत मतभेद: भारतीय संदर्भ में एक अध्ययन ', प्रबंधन अध्ययन और आर्थिक प्रणाली (एमएसईएस), पृष्ठ 43, 2014।
14. एन वजीरानी (2007), 'कर्मचारी रोजगार योजना कार्य पत्र ', एसआईईएस कॉलेज ऑफ मैनेजमेंट स्टडीज नेरूल.www.siescoms.edu, 2007।
15. एस क्युलर, एम गेटेबी, सी रीस, ई सोने, के टूस (2008), 'कर्मचारी रोजगार योजना: एक साहित्य समीक्षा ', वर्किंग पेपर सीरीज नं। 1 9, किंगस्टन बिजनेस स्कूल , किंगस्टन यूनिवर्सिटी, आईएसबीएन: 1-872058-39 -6 / 978- 1-872058-39-9 / 97872058399, अक्टूबर 2008।
16. एस ओ मोकाया 1, एम जे किपोजेन (2014), 'केन्या में बैंकिंग उद्योग में कर्मचारी रोजगार योजना के निर्धारक ; सहकारी बैंक का मामला ', मानव संसाधन प्रबंधन और श्रम अध्ययन जर्नल, वॉल्यूम। 2, संख्या 2, पीपी 187-200, जून 2014।
17. यू बायर्न (2005), 'वर्क-लाइफ बैलेंस: हम इसके बारे में क्यों बात कर रहे हैं?', बिजनेस इन्फॉर्मेशन रिव्यू, 22 (1), पेज 53-59, 2005।
18. वी मनी (2011), 'कर्मचारी रोजगार योजना का विश्लेषण और इसके भविष्यवाणियों ', मानव संसाधन अध्ययन के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, खंड 1। संख्या 2, 2011।
19. वी सक्सेना, आर के श्रीवास्तव (2015), 'विनिर्माण क्षेत्र के कर्मचारी प्रदर्शन-मामले पर कर्मचारी जुड़ाव का प्रभाव ', प्रबंधन अनुसंधान और व्यापार रणनीति के लिए अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, अप्रैल 2015।