



मध्य प्रदेश में पंजाब नेशनल बैंकिंग क्षेत्र में महिला भागीदारी: मुद्दे और चुनौतियां

Sachin M.Pathak*

Assistant Professor, Shri Jain Diwakar Mahavidhyalaya, Indore
Dr. Atul Loomba, Associate Professor**
Faculty of Management, Rabindranath Tagore University

Declaration of Author: I hereby declare that the content of this research paper has been truly made by me including the title of the research paper/research article, and no serial sequence of any sentence has been copied through internet or any other source except references or some unavoidable essential or technical terms. In case of finding any patent or copy right content of any source or other author in my paper/article, I shall always be responsible for further clarification or any legal issues. For sole right content of different author or different source, which was unintentionally or intentionally used in this research paper shall immediately be removed from this journal and I shall be accountable for any further legal issues, and there will be no responsibility of Journal in any matter. If anyone has some issue related to the content of this research paper's copied or plagiarism content he/she may contact on my above mentioned email ID.

सारांश: मध्य प्रदेश में पंजाब नेशनल के बैंकिंग क्षेत्र में बैंकिंग और बीमा क्षेत्रों में महिलाओं के खिलाफ लिंग भेदभाव को कम करने में प्रमुख कदम के रूप में कार्य किया और महिलाओं के सशक्तिकरण के अवसर प्रदान किए। मध्य प्रदेश की महिलाओं के रोजगार का पैटर्न स्पष्ट रूप से बदल गया है। प्रौद्योगिकी ने वास्तव में इस बदलाव में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। महिलाओं की साक्षरता बढ़ाना, आर्थिक दबाव बढ़ाना, और आर्थिक और सामाजिक आजादी हासिल करने की इच्छा बैंकों को बैंकों में लाभकारी करियर लेने के लिए प्रेरित कर रही है। बैंकों की असाधारण वृद्धि ने मध्य प्रदेश की शिक्षित महिलाओं के लिए बड़े रोजगार के अवसर पैदा किए हैं। महिला नौकरी तलाशने वालों को बैंकों में नौकरियों को अधिक आकर्षक और उनकी प्रकृति के लिए अधिक उपयुक्त लगता है। इस पेपर में मध्य प्रदेश में पंजाब नेशनल के बैंकिंग उद्योग में महिला कर्मचारियों की सामान्य भावनाओं, चुनौतियों और अवसरों की पहचान करने के लिए एक प्रयास किया गया है।

मुख्य शब्द: महिला, बैंकिंग क्षेत्र, सशक्तिकरण, अवसर

प्रस्तावना: वैदिक काल में महिलाओं ने समाज में सबसे ज्यादा जगह पर कब्जा कर लिया। उन्हें खुद को, सामाजिक, बौद्धिक और नैतिक रूप से विकसित करने के सभी अवसर दिए गए थे। उन्हें पूरी शिक्षा दी गई थी। इसी प्रकार वर्तमान समाज में सकारात्मक बदलाव आया है, जो महिला

सशक्तिकरण पर ध्यान केंद्रित कर रहा है। किसी भी देश की प्रगति को अपने मानव संसाधन को प्रभावी ढंग से विकसित करने और उपयोग करने की क्षमता से गहराई से जोड़ा जाता है। यह भारत जैसे विकासशील देश में विशेष रूप से सच है। इस मानव संसाधन पूल के एक महत्वपूर्ण हिस्से के रूप में महिलाएं भारत के आर्थिक, सामाजिक

और राजनीतिक विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। मध्य प्रदेश में राष्ट्रीयकरण ने बैंकिंग क्षेत्र में महिलाओं के खिलाफ लिंग भेदभाव को कम करने के लिए पहला बड़ा कदम माना और इससे महिला सशक्तिकरण के अवसर प्रदान किए गए। इस कारण मध्य प्रदेश में महिलाओं के रोजगार का पैटर्न महत्वपूर्ण रूप से बदल गया है। कई प्रमुख पंजाब नेशनल बैंक अपने योग्य स्तर पर उच्च योग्य युवा भारतीय महिलाओं को भर्ती कर रहे हैं और वे वर्षों से उल्लेखनीय विकास दिखा रहे हैं।

पंजाब नेशनल बैंक में महिलाओं की भूमिका: बैंकिंग क्षेत्र में शामिल होने वाली वित्त पृष्ठभूमि वाली प्रतिभाशाली महिलाओं की संख्या हर साल बढ़ रही है। बैंकिंग उद्योग (खंडेलवाल, 1988) में महिलाएं कर्मचारियों के 11% से अधिक कर्मचारियों का गठन करती हैं। भारतीय सरकार ने वर्ष 2009 में एक समिति नियुक्त की, ताकि सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों के मानव संसाधन मुद्दों को पूर्व अध्यक्ष और प्रबंध निदेशक की अध्यक्षता में देखा जा सके। पंजाब नेशनल बैंक और अनिल खंडेलवाल। खंडेलवाल समिति ने कुछ दूरगामी सिफारिशों की, जिनमें से कुछ बैंकों और सरकार द्वारा स्वीकार किए गए थे। 2010 में प्रकाशित समिति की रिपोर्ट के मुताबिक, उस समय महिलाएं राज्य संचालित बैंकों में केवल 17 प्रतिशत कर्मचारियों के लिए जिम्मेदार थीं, जिनमें से केवल 2.7

प्रतिशत महिलाएं कार्यकारी पदों पर थीं। "महिलाओं ने केवल 70 के उत्तरार्ध में और ज्यादातर क्लर्किकल स्तर पर बैंकों में शामिल होना शुरू किया। करियर की प्रगति शीर्ष पर पहुंचने के साथ आने वाले वर्षों में इस उद्योग में शीर्ष पर अधिक महिलाएं होने की संभावना है। इलाहाबाद बैंक के चेयरमैन-सह-प्रबंध निदेशक (सीएमडी) सुभाषक्ष्मी पंस कहते हैं, "जब वे आते हैं, तो उन्हें सिर्फ महिलाओं के रूप में नहीं माना जाता है, बल्कि नेताओं और भूमिका मॉडल के रूप में," 2012 में रीलों को संभालने वाले सुभाषक्ष्मी पंस कहते हैं। न केवल उच्च स्तर जो हम देख सकते हैं महिलाओं की भागीदारी थी, लेकिन लिपिक स्तरों में भी महिलाएं अधिक आकर्षित होती हैं। सुरक्षित पारिवारिक जीवन, आकर्षक वेतन, अनुकूल काम करने की स्थिति और काम में स्थिरता कुछ कारण हैं जो इस क्षेत्र को महिलाओं के लिए अधिक बेहतर बनाती हैं। स्टैंडर्ड चार्टर्ड बैंक द्वारा भारत में कॉर्पोरेट बोर्डों के बारे में एक अध्ययन के मुताबिक, वित्तीय क्षेत्र लिंग विविधता के मामले में सबसे अच्छा प्रदर्शन करता है, बीएसई -100 में सूचीबद्ध ग्यारह बैंकों में से नौ में एक महिला है जो उनके बोर्ड पर है और इनमें से दो बैंकों में एक है मादा सीईओ वास्तव में, हालिया मंदी के माध्यम से, भारतीय रिज़र्व बैंक के पास बोर्ड पर दो महिला उप-गवर्नर उषा थोरात और श्यामला गोपीनाथ थे।

2013 उत्प्रेरक जनगणना के अनुसार: फॉर्च्युन 500 महिला कार्यकारी अधिकारी और शीर्ष कमाई करने वाली महिलाओं ने वित्त और बीमा क्षेत्र में 17.6 प्रतिशत अधिकारियों और 17.9 प्रतिशत निदेशक मंडल का प्रतिनिधित्व किया। 2012 में, महिलाओं ने फाइनेंशियल पोस्ट 500 कंपनियों के सभी वरिष्ठ अधिकारियों में से 23.1 प्रतिशत और 2013 में फॉर्च्युन 500 के मुख्य वित्तीय अधिकारियों के 11.4 प्रतिशत का प्रतिनिधित्व किया। भारत में बैंकिंग क्षेत्र जो 1980 के दशक तक पुरुष था, पिछले तीन दशकों में लिंग समानता बन गई काफी poised। चंदा कोचर (सीईओ,

आईसीआईसीआई बैंक), और नैना लाल किडवाई (सीईओ, एचएसबीसी), अरुंधती भट्टाचार्य, (सीएमडी एसबीआई), शिखा शर्मा (सीईओ और एमडी, एक्सिस बैंक), उषा अनंतसब्रमण्यम (सीईओ, एमडी पंजाब नेशनल बैंक) जैसी महिला अधिकारी), बैंक के विकास में बहुत योगदान दे रहे हैं। नीचे दी गई तालिका सभी अनुसूचित वाणिज्यिक बैंक कर्मचारियों और महिलाओं के प्रतिनिधित्व के वर्गवार वितरण को प्रस्तुत करती है। मध्य प्रदेश में नीचे दी गई तालिका से हम देख सकते हैं कि वर्ष के बाद बैंकिंग क्षेत्र में महिला कर्मचारियों की संख्या बढ़ रही है।

तालिका 1: मार्च 2005-2014 से श्रेणी के अनुसार सभी अनुसूचित वाणिज्यिक बैंकों के कर्मचारियों के समूह-वार वितरण

Year	TOTAL EMPLOYEES				OF WHICH : FEMALES			
	Officers	Clerks	Subordinates	Total	Officers	Clerks	Subordinates	Total
2014	6,40,869	4,31,842	1,81,244	12,53,955	1,29,345	1,25,795	22,652	2,77,792
2013	5,51,712	4,84,975	1,84,044	12,20,731	95,507	1,15,233	22,436	2,33,176
2012	5,02,938	4,81,421	1,90,790	11,75,149	84,375	107,826	23,113	215,314
2011	4,70,144	4,02,521	1,78,220	10,50,885	67,958	100,999	17,827	186,784
2010	4,01,060	3,49,360	1,75,608	9,26,028	50,507	86,351	16,525	1,53,383
2009	3,51,841	3,42,930	1,74,641	8,69,412	41,538	79,174	17,382	138,094
2008	3,34,884	3,33,414	1,70,471	8,38,769	36,091	72,102	15,208	1,23,401
2007	3,47,662	3,66,700	1,85,045	8,99,407	34,441	81,031	17,252	1,32,724
2006	330,093	3,84,821	1,85,210	9,00,124	30,566	84,843	17,339	1,32,78
2005	313,863	396,812	189,758	900,433	27,282	86,094	17,113	130,489

उपर्युक्त तालिका 2005-2014 से भारत में सभी अनुसूचित वाणिज्यिक बैंकों के कर्मचारियों के वितरण को दर्शाती है, यह तालिका से स्पष्ट है कि हर साल बैंकिंग

क्षेत्र में प्रवेश करने वाली महिलाओं की संख्या में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, जो 1, 30, 2005 में 489, वर्ष 2014 में 2, 77,792, जिनमें से 1,29,345 अधिकारी पदों में हैं।

इसका मतलब है कि 1,47,303 और इष्टतम महिलाएं 9 साल की अवधि के भीतर बैंकिंग क्षेत्र में प्रवेश करती हैं। पंजाब नेशनल बैंकिंग क्षेत्र में महिला कर्मचारियों की बढ़ती संख्या से पता चलता है कि पिछले कुछ दशकों से कार्यस्थल में लिंग भेदभाव कम हो रहा है।

मध्य प्रदेश में पंजाब नेशनल बैंकिंग क्षेत्र में महिला कर्मचारियों की

समस्याएं: मध्य प्रदेश में पंजाब नेशनल बैंकिंग क्षेत्र आज महिलाओं के लिए नौकरियों के लिए अधिक संभावनाएं प्रदान करते हैं - दोनों गुणात्मक और मात्रात्मक रूप से। हालांकि, उनके करियर के दौरान बैंकिंग और बीमा क्षेत्र में महिला प्रबंधकों, अधिकारियों और लिपिक समूहों द्वारा सामना की जाने वाली कुछ आम समस्याएं हैं। इनमें दोहरी भूमिका का बोझ, कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न, महिलाओं के बीच सहकर्मियों या वरिष्ठों के रूप में महिलाओं को स्वीकार करने और महिलाओं के बीच एकजुटता की कमी शामिल है। बहुत सी महिलाएं प्राथमिक ब्रेडविनर और प्राथमिक देखभाल लेने वाले दोनों भूमिका निभाती हैं जो तनाव पैदा करती हैं, ज्यादातर पुरुषों को अनुभव नहीं होता है जब काम और व्यक्तिगत जिम्मेदारियों को जॉगलिंग करते हैं। कमला श्रीनिवासन (1991) के एक अध्ययन के मुताबिक 50 प्रतिशत महिलाएं

शिकायत करती हैं कि अतिरिक्त काम हमेशा महिलाओं को दिया जाता है।

उन्होंने सहकर्मियों, प्रबंधकों या ग्राहकों से यौन उत्पीड़न के बारे में भी शिकायत की। महिलाओं को भी असंतुष्ट महसूस हुआ कि उन्हें प्रशिक्षण के लिए बाहर नहीं भेजा गया था। पदोन्नति की मांग में महिलाओं की विशिष्ट कठिनाइयों से कुछ बाधाएं उत्पन्न होती हैं - क्योंकि प्रचार स्थानान्तरण से जुड़े होते हैं; या उन्हें देर से काम करने में कठिनाइयां हैं; या क्योंकि महिलाएं अपनी क्षमताओं की कम राय रखते हैं और मान्यता स्वीकार करने के लिए नकारात्मक दृष्टिकोण रखते हैं (मैंकिडी, 1986)। कुछ महिला कर्मचारियों का मानना है कि पुरुषों द्वारा स्थापित 'सफल प्रबंधक या अधिकारी' के व्यवहार को अपनाने के लिए मजबूर होना इन बाधाओं को तेज कर दिया गया है। वे तर्क देते हैं कि महिलाओं को अपनी रणनीति मिल सकती है जो एक ही परिणाम प्राप्त करेगी (मैंकिडी, 1988)। महिलाएं अक्सर भेदभाव के सूक्ष्म रूपों को पीड़ित करती हैं जो करियर की सीढ़ी में प्रगति के रूप में बदतर हो जाती हैं। दृश्यता की उनकी कमी एक नुकसान है जो नौकरी के कार्य और प्रशिक्षण कार्यक्रमों के चयन के लिए स्वयं को प्रकट करता है और उन्हें बाहर रखा जाता है (गोवरमैन, 1992)।

नौकरी पर अनौपचारिक नेटवर्क में भारतीय महिला प्रबंधकों के ब्याज को शामिल करने

के लिए ब्याज (भटनागर, 1988) सबसे बड़ी चुनौती नेतृत्व संस्थानों की संस्कृति में प्रवेश करने के लिए नेतृत्व और सफलता के लिए आवश्यक चीजों के बारे में रूढ़िवादी विचारों, धारणाओं और पूर्वाग्रहों को बदलने में निहित है। वित्तीय फर्मों का वरिष्ठ प्रबंधन हमेशा लगभग विशेष रूप से पुरुष रहा है और वे दृढ़ता से प्रभावी समूह बने रहते हैं। इसका मतलब यह है कि वास्तव में लिंग-आधारित पूर्वाग्रहों को अधिकांश वरिष्ठ प्रबंधकों द्वारा कॉमन्सेंस मेरिटोक्रेसी से अधिक नहीं माना जा सकता है। ये मान्यताओं दिन-प्रतिदिन कार्य प्रथाओं और नेतृत्व के लिए आवश्यक गुणों से संबंधित हैं। पुरुषों और महिलाओं द्वारा प्रदर्शित होने पर कुछ व्यवहार अलग-अलग माना जाता है। उदाहरण के लिए, एक दृढ़ व्यक्ति को एक मजबूत नेता के रूप में माना जा सकता है जबकि एक समान दृढ़ महिला को "निवासी" या "बॉसी" माना जा सकता है (विशेषण पुरुषों पर शायद ही लागू होता है)। और जैसा कि पहले बताया गया था, परंपरागत रूप से वित्तीय फर्मों में नेतृत्व के साथ जुड़े चरित्र लक्षण आम तौर पर मर्दाना होते हैं। बैंकों में काम करने वाली महिलाओं द्वारा अनुभव किया गया भेदभाव मुख्य रूप से आधारभूत सुविधाओं, स्थानांतरण नीति, और धारणाओं की कमी के संदर्भ में है कि महिलाओं को प्रशिक्षण या प्रचार में रुचि नहीं होगी।

समस्याओं से निपटने के लिए रणनीतियां:

बेहोशी पूर्वाग्रहों और धारणाओं को संबोधित करने में पहला कदम लोगों को अपने विचारों और व्यवहार में पहचानने और समझने के लिए है। प्रबंधन को ऐसा करने में मदद करने के लिए कुछ प्रशिक्षण की आवश्यकता हो सकती है। कुछ कंपनियां कार्यशालाओं और रिवर्स परामर्श का उपयोग करके लिंग मुद्दों के बारे में जागरूकता में सुधार करने के लिए उपाय कर रही हैं, दूसरा, और शायद पूर्वाग्रहों को खत्म करने में सबसे महत्वपूर्ण कदम यह सुनिश्चित करना है कि यह एक प्रभावी नेता होने के बारे में ये धारणाएं भर्ती निर्णयों को प्रभावित नहीं करती हैं, पदोन्नति, करियर के अवसरों और प्रदर्शन मूल्यांकन के आवंटन। इसे लाने के लिए, वरिष्ठ प्रबंधन को उनकी भर्ती और पदोन्नति मानदंडों को बदलना चाहिए और नेताओं के विविध समूह को आकर्षित करने और विकसित करने के लिए लक्ष्य निर्धारित करना चाहिए। नियोक्ता जो महिलाओं को शीर्ष पर अग्रिम करने में मदद करना चाहते हैं, उन्हें काम के बाहर जीवन के लिए भत्ते बनाने के लिए और कुछ करना चाहिए। उन्हें यह सुनिश्चित करना होगा कि यहां तक कि महत्वाकांक्षी और प्रतिभाशाली कर्मचारियों को यह भी महसूस न हो कि उन्हें परिवार के जीवन के साथ असंगत घंटे काम करना पड़ेगा। बैंकिंग में महिलाएं जिन्हें लचीली काम करने की स्थितियों की आवश्यकता होती है उन्हें भावनात्मक रूप से उनके लिए पूर्ण लाभ लेने की शक्ति महसूस होती है।

एआईसीओबीओ की महिला विंग व्यवस्थित रूप से इन मुद्दों को उठा रही है। उनके काम का एक परिणाम उनके संघ को प्रस्तुत मांगों का चार्टर रहा है। इनमें शामिल थे:

1. क्रैच और डे केयर सेंटर जैसे आधारभूत सुविधाएं।
2. काम करने वाली महिलाओं के लिए हॉस्टल का प्रावधान, बच्चों के साथ तलाकशुदा, अलग और विधवा महिलाओं के लिए आवास।
3. महिलाओं के लिए विशिष्ट कुछ आकस्मिकताओं को पूरा करने के लिए, पांच साल तक, सेवा पर एक ग्रहणाधिकार के साथ विशेष छुट्टी, जब भी आवश्यक हो, पुरुषों को यह सुविधा प्रदान करना।
4. कम से कम घंटों तक काम करने के लिए तीन साल से कम उम्र के बच्चे के साथ एक महिला के लिए प्रावधान और आनुपातिक वेतन प्राप्त करें।
5. बीस साल की सेवा के बाद पुरुषों और महिलाओं के लिए पारिवारिक पेंशन और स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति।
6. उपयुक्त मामलों में flexi-घंटे और अंशकालिक रोजगार के लिए प्रावधान।
7. हालांकि मातृत्व अवकाश (सभी में 12 सप्ताह) को काफी संतोषजनक माना जाता है, अतिरिक्त प्रावधानों के लिए चिकित्सा

लाभ, अस्पताल में भर्ती, बाल देखभाल के उद्देश्य के लिए छोड़ना, कम से कम दस दिनों तक पितृत्व छोड़ना, और उन लोगों के लिए आगे जाना विशेष परिस्थितियों में एक शिशु की देखभाल करें। श्रम मंत्रालय से मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 में संशोधन करने की उम्मीद है, जो वर्तमान में मातृत्व लाभ के 12 सप्ताह तक महिलाओं को अधिकार देता है जिससे नियोक्ता छुट्टी की अवधि के लिए पूर्ण मजदूरी का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होते हैं।

8. महिला विंग द्वारा आगे की गई विशिष्ट मांगों में महिला अधिकारियों के लिए सभी बैंकों में एक समान हस्तांतरण नीति और प्रत्येक बैंक के कर्मियों विभाग में महिलाओं के मुद्दों से निपटने के लिए एक सेल शामिल है। वे वर्तमान में प्रशिक्षण कार्यक्रम से संबंधित मांगों को तैयार करने की कोशिश कर रहे हैं और महिलाओं के लिए यूनियन काम करने के लिए समय निकाल रहे हैं।

इसी प्रकार अखिल भारतीय बैंक कर्मचारी संघ (एआईबीईए) ने विशेष रूप से महिलाओं को प्रभावित करने वाले मुद्दों को उठाने के लिए संघ की महिला शाखा शुरू की। भारतीय रिजर्व बैंक के पास एक ही उद्देश्य के लिए एक महिला मंच है। एलआईसी में संघों ने केवल महिलाओं की बैठकों और कार्यशालाओं को व्यवस्थित करना शुरू कर दिया है। बीमा कर्मचारी संघ ने 1991 में महिलाओं के कर्मचारियों को अधिक प्रभावी

ढंग से व्यवस्थित करने का फैसला किया, क्योंकि महिला कर्मचारियों की संख्या दिन में बढ़ रही थी, जिसमें 75 प्रतिशत से ज्यादा नई भर्ती महिलाएं थीं। एसोसिएशन ने क्रेच सुविधाओं, विशेष छुट्टी और महिलाओं के लिए बेहतर काम करने की स्थितियों और छिपे हुए भेदभाव को हटाने की मांग की है। प्रत्येक पीएसबी को महिलाओं और एससी / एसटी कर्मचारियों के विकास के लिए एचआरडी योजनाओं के साथ बाहर आना होगा। इन समूहों को बैंकिंग के प्रमुख कौशल में विकसित करने के लिए एक विशेष मानव संसाधन विकास प्रयास किया जाना चाहिए। ग्रामीण क्षेत्रों और महिलाओं के कर्मचारियों में काम करने वाले कर्मचारियों पर ध्यान केंद्रित करने और ग्रामीण कर्मचारियों को नियमित रूप से घर के प्रशिक्षण के लिए प्राथमिकता दी जाने वाली प्रशिक्षण रणनीति। कई बैंकों में स्थानांतरण नीति नहीं होती है जो विशेष समस्याओं पर विचार करती है जो महिला अधिकारी / कर्मचारी अपने पुरुष समकक्षों के साथ-साथ सामना करते हैं। भारत सरकार, वित्त मंत्रालय और वित्तीय सेवाओं विभाग ने आईडीबीआई और एसबीआई एसोसिएट्स समेत सभी सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों को दिशानिर्देश जारी किए हैं, ताकि महिला अधिकारियों और कर्मचारियों के स्थानांतरण को करुणा के साथ माना जा सके और उनकी कठिनाई को यथासंभव सीमित किया जा सके। नेशनल इंस्टीट्यूट ऑफ बैंक

मैनेजमेंट (एनआईबीएम) महिला क्लर्किकल स्टाफ, अधिकारी और प्रबंधकों के लिए कार्यशालाएं भी आयोजित कर रहा है। महिलाओं के लिए संभावनाओं में सुधार का एक तरीका काम को पुनः स्थापित करना हो सकता है, उदाहरण के लिए लचीली कामकाजी घंटों, अंशकालिक नौकरी असाइनमेंट, विभाजित स्थान की स्थिति घर और नौकरी और नौकरी साझा करने (मांकडी 1988) में आंशिक रूप से प्रदर्शन की जाती है। बैंकों को औपचारिक परामर्श कार्यक्रम के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए जिसमें नए कर्मचारियों को सलाह दी जाती है जो संगठन के केंद्रीय केंद्र में फिट होने के लिए नई भर्ती में मदद के लिए जिम्मेदार हैं। अंत में, यदि वित्तीय फर्म बढ़ती विविधता पर प्रगति कर रहे हैं, तो वे इसे साइड-लाइन गतिविधि के रूप में नहीं मान सकते हैं। फर्म में सबसे वरिष्ठ प्रबंधन के लिए बढ़ती विविधता प्राथमिकता होनी चाहिए न कि केवल मानव संसाधन के लिए।

उपसंहार: बढ़ती महिलाओं की साक्षरता, आर्थिक दबाव बढ़ रहा है, और आर्थिक और सामाजिक आजादी हासिल करने की ज्वलंत इच्छा महिलाओं को लाभदायक करियर लेने के लिए प्रेरित कर रही है। मध्य प्रदेश में पंजाब नेशनल बैंक की असाधारण वृद्धि ने हमारे देश की शिक्षित महिलाओं के लिए बड़े रोजगार के अवसर पैदा किए हैं। किसी भी संदेह में कोई संदेह नहीं है कि उन्हें बैंक

सहयोगियों के वितरण के कुछ पहलू में पुरुष सहयोगियों से बेहतर प्रदर्शन करने में मदद मिली है। शोध से पता चला है कि बोर्डों पर महिलाएं निर्णय लेने के लिए वास्तविक मूल्यवर्धन प्रदान करती हैं। हमारे पास जाने के लिए दूरी है, खासकर बड़े समाज में, जिनके दृष्टिकोण यह निर्धारित करते हैं कि कॉर्पोरेट जीवन में महिलाओं को कैसे देखा और मूल्यवान माना जाता है।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

[1] भटनागर, डी। (1988)। "बैंकों में महिला कर्मचारियों के लिए एचआरडी"। ए के खंडेलवाल में, (ईडी) बैंकों में मानव संसाधन विकास। ऑक्सफोर्ड और आईबीएच पब्लिशिंग कंपनी, नई दिल्ली।

[2] गोवरमैन, जे। (1992)। "विज्ञान में महिलाओं को देखना चाहिए"। लॉस एंजिल्स टाइम्स, 11 नवंबर

[3] कमला श्रीनिवासन (1991), "बैंकिंग एंड प्रोफेशनल स्ट्रगलल्स में महिलाएं - महिलाएं और विकास", डिस्कवरी, वॉल्यूम 1, नई दिल्ली। आरसी

[4] खंडेलवाल और अनिल.के (1998), "मानव संसाधन विकास बैंकों में 'ओक्सफोर्ड और आईबीएच पब्लिशिंग कंपनी, नई दिल्ली।

[5] मानकी, ए (1986), "महिला कर्मचारी: बैंकों में मानव संसाधन प्रबंधन के लिए एक नया आयाम", भारतीय बैंक संघ, विशेष मुद्रा

[6] मानकी, ए। (1988), "बैंकों में महिला प्रबंधकों के बेहतर कामकाज के लिए", राष्ट्रीय प्रबंधन संस्थान, पुणे।

[7] मानकी, ए। (1991), "महिला प्रबंधकों के लिए जगह बनाना"। इकोनॉमिक टाइम्स, 13 जून

[8] पार्वती। वीके (2013), "बैंकिंग क्षेत्र में भारतीय महिलाओं की भूमिका", 4 मार्च, भारतीय / भूमिका-महिला-अंतर-बैंकिंग इंडस्ट्री / फ़्यूजन। // Indianfusion.aglasem.com/42173

[9] श्रीनिवास, एम। एन। (1978)। "भारतीय महिलाओं की बदलती स्थिति"। ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस बॉम्बे।