

چشم‌انداز مدیریت دولتی

سال نهم، شماره ۳۵، پاییز ۱۳۹۷

شاپای چاپی: ۶۰۶۹-۲۲۵۱، شاپای الکترونیکی: ۴۱۵۷-۲۶۴۵

صص ۱۵ - ۳۸

شناسایی شاخص‌های جذب، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی مستعد در صنعت بانکداری

علی رضاییان*^۱، مریم کاظم صداعی^۲، منیژه قره‌چه^۳، عباسعلی حاجی کریمی^۳

۱. استاد، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

۲. دانشجوی دکتری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

۳. دانشیار، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

چکیده

امروزه اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان کارکنان دانشی و مستعد بر کسی پوشیده نیست. این موضوع به‌ویژه در سازمان‌های خدماتی، مثل بانک‌ها، اهمیت مضاعفی یافته است. جذب و نگهداشت این منابع مهم امری حیاتی برای سازمان محسوب می‌شود. هدف پژوهش حاضر بررسی شاخص‌های جذب و نگهداشت نیروی انسانی مستعد در بانک‌ها است. برای بررسی این موضوع از روش پژوهش کیفی استفاده شد و نتایج مصاحبه با ۶ خبره دانشگاهی و ۹ مدیر بانکی حاکی از آن بود که معیارهای جذب و نگهداشت افراد مستعد در بانک شامل ۱۶ شاخص است که ۷ شاخص آن مربوط به جذب و ۹ شاخص مربوط به نگهداشت است. برخی شاخص‌های جذب کارکنان مستعد در بانک عبارت‌اند از: ایده‌محور و ساختارشکن بودن؛ جذب استعدادیاب و عدالت‌محور؛ مطابقت معیارها و مکان‌های جذب با اهداف استراتژیک. برخی از شاخص‌های نگهداشت کارکنان مستعد در بانک عبارت‌اند از: توسعه و پرورش استعدادها؛ جانشین‌پروری تجربی؛ ایجاد فرصت‌های برابر رشد؛ وابستگی مالی. نتایج نشان داد که تفاوت‌هایی میان شاخص‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های مدیران بانکی و خبرگان دانشگاهی وجود دارد که نشان‌دهنده فرهنگ متفاوت بانک‌ها و شاخص‌های خاص آن‌ها است.

کلیدواژه‌ها: شاخص‌های جذب؛ شاخص‌های حفظ و نگهداشت؛ فرهنگ سازمانی؛
صنعت بانکداری.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۷/۱۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۰۲.

* نویسنده مسئول.

E-mail addresses: a-rezaeian@sbu.ac.ir; maryamkadhimi16@gmail.com; m-gharache@sbu.ac.ir; a-hajikarimi@sbu.ac.ir