



IMPROVEMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DEPARTMENTS IN COMMERCIAL BANKS

Onajon J. Madrakhimova

Master's student

Academy of Banking and Finance of the Republic of Uzbekistan

Tashkent, Uzbekistan

E-mail: o.madrahimova@icloud.com

ABOUT ARTICLE

Key words: economy, commercial banks, resources, human resources, material resources, labor resources, financial resources, innovative resources, efficiency, social efficiency, economic efficiency.

Received: 23.05.24

Accepted: 25.05.24

Published: 27.05.24

Abstract: This article explores the theoretical and methodological foundations of increasing the importance of Human Resource Management (HR) management system in the further development of commercial banks in Uzbekistan.

TIJORAT BANKLARIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH BO‘LIMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Onajon J. Madraximova

Magistratura talabasi

O‘zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi

Toshkent, O‘zbekiston

E-mail: o.madrahimova@icloud.com

MAQOLA HAQIDA

Kalit so‘zlar: iqtisodiyot, tijorat banklari, resurslar, inson resurslari, moddiy resurslar, mehnat resurslari, moliyaviy resurslar, innovatsion resurslar, samaradorlik, ijtimoiy samaradorlik, iqtisodiy samaradorlik.

Annotatsiya: Ushbu maqolada O‘zbekistondagi tijorat banklarini yanada rivojlantirishda inson resurslarini boshqarish (HR) menejment tizimini ahamiyatini oshirishning nazariy va uslubiy asoslari o‘rganilgan.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОТДЕЛОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ

Онаджон Дж. Мадрахимова

студент магистратуры

Академия банковского дела и финансов Республики Узбекистан

Ташкент, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова:	экономика, ресурсы, материальные ресурсы, трудовые ресурсы, инновационные ресурсы, эффективность, эффективность, эффективность.	Аннотация:	В данной статье рассмотрены теоретические основы повышения значимости системы управления человеческими ресурсами (HR) для дальнейшего развития коммерческих банков в Узбекистане.
------------------------	---	-------------------	---

KIRISH

O‘zbekiston bank tizimini rivojlantirishning 2020-2025 yillarga mo‘ljallangan strategiyasida belgilangan vazifalarning bajarish zaruriyati hamda respublikamiz tijorat banklarining faoliyatini rivojlantirish bilan bog‘liq bo‘lgan ayrim muammolarning mavjudligi va ularni hal qilishga qaratilgan takliflar va tavsiyalarni ishlab chiqish dolzarb masala bo‘lib qolmoqda.

Banklar darajasida xodimlarni boshqarish investisiya, kapital, moddiy resurslar, tabiiy resurslar boshqaruvida muhim o‘rin tutadi. Personalni boshqarish tizimining rivojlanishi tarixiy xarakterga ega. Klassik iqtisodiy nazariya vakillaridan «Menejmentning otasi» hisoblangan Fayol ma'muriy boshqaruv maktabining asosiy vazifasi – boshqaruvni universal tushungan va olib boradigan, ya'ni uning hamma tomonlariga mos keladigan bo‘lishi va yuqori darajada samaradorlikni ta'minlashi lozim, deb hisoblagan.

ASOSIY QISM

O‘zbekistonda bank tizimida ob‘ro‘ e‘tiborga ega bo‘lgan iqtisodchi olimlarning qarashlari, ularning fikrlari va banklar tomonidan amalga oshiriladigan xizmatlar bilan yaqindan tanishib, V.M.Usoskin, O.Aliqoriyev, O.I.Lavrushen, E.B.Shirinskaya kabi olimlar hamda bank faoliyatiga HR-menejment tizimi bog‘lagan holda xodimlarni boshqarish muammolari (S.Marr, 2009), (R.L Daft, 2010), (M.Armstrong, 2012), (M. Kaming, 2015) kabi olimlarning ishlarida yoritilgan. Xodimlarni boshqarish bilan bog‘liq turli muammolarni hal qilishda MDH olimlaridan (R.A.Aitov, 2010), (T.B Bazarov, 2006) va boshqalar o‘z ilmiy hissalarini qo‘shgan. Ularning ishlarida xodimlarni boshqarishning umumnazariy va ayrim uslubiy masalalari yoritilgan.

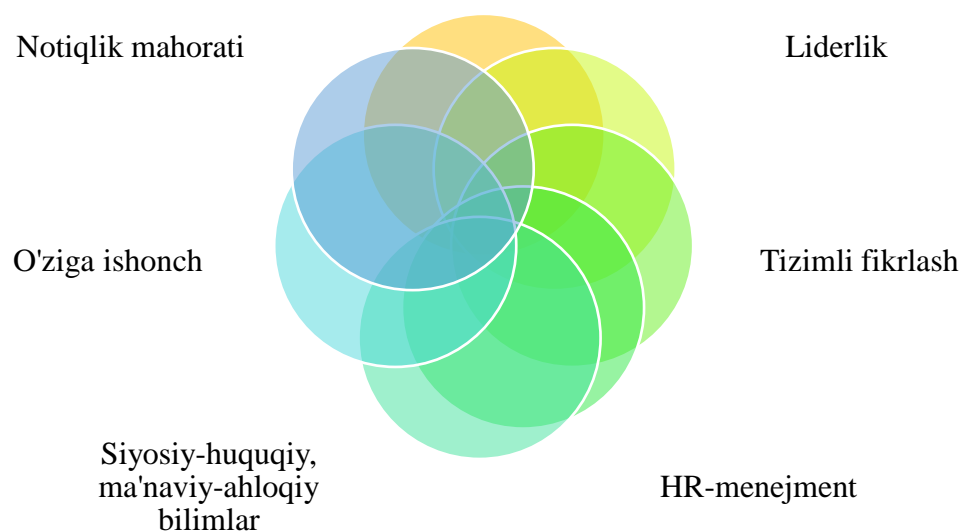
O‘zbekiston sharoitida tijorat banklarini yenada rivojlantirish, raqobatbardoshligini oshirish maqsadida ilmiy tadqiqotlarni olib borish va ayniqsa inson resurslarini boshqarish yo‘nalishiga e‘tibor qaratib uni chuqurroq o‘rganib chiqib amaliyotga tadbiiq etish maqsadida statistik ma’lumotlarni o‘rganish va iqtisodiy jihatdan tahlil qilish, mantiqiy fikrlash, ilmiy abstraktsiya, ma’lumotlarni guruhlash, induksiya va deduksiya usullaridan keng foydalanilgan.

O‘zbekiston iqtisodiyotini raqamlashtirish va ilg‘or innovasion texnologiyalarni

rivojlantirish sharoitida boshqaruvning murakkab jarayonlarini mikrodarajaga olib tushish shakllanayotgan boshqaruv tizimini tashkil qilishdagi barcha elementlarni mos holga keltirishni talab qiladi. Shuning uchun tashkilot faoliyatini baholashning yangi usul va shakllarini, shu jumladan mehnat munosabatlari va ko'rsatkichlarini tahlil qilishning yangi usullarini ishlab chiqishga ehtiyoj paydo bo'lmoqda. Hozirgi o'ta globallashtirilgan zamonda kadrlarning noto'g'ri tanlanishi o'z navbatida tashkilotlar uchun ko'p yo'qotishlarga sabab bo'ladi.

Tashkilot rahbari yoki bevosita kadrlar (personal) bilan ishlovchi mutaxassisning kadrlarni tanlashda e'tiborga olishi muhim bo'lgan jihat - insonning avval nima qilganini emas, balki endi nima qila olishi mumkinligini bila olishdir. Shu ma'noda, kadrlarni tanlash va ishga qabul qilish, boshqarish va salohiyatidan unumli foydalanish jarayonida jahonning turli kompaniyalarida qo'llab kelinayotgan texnologiyalarni tadqiq etib, ulardan milliy iqtisodiyotimizda foydalanish yo'nalishlarini o'rganish dolzarb masala bo'lib qolmoqda. (N.Rashidova, 2021).

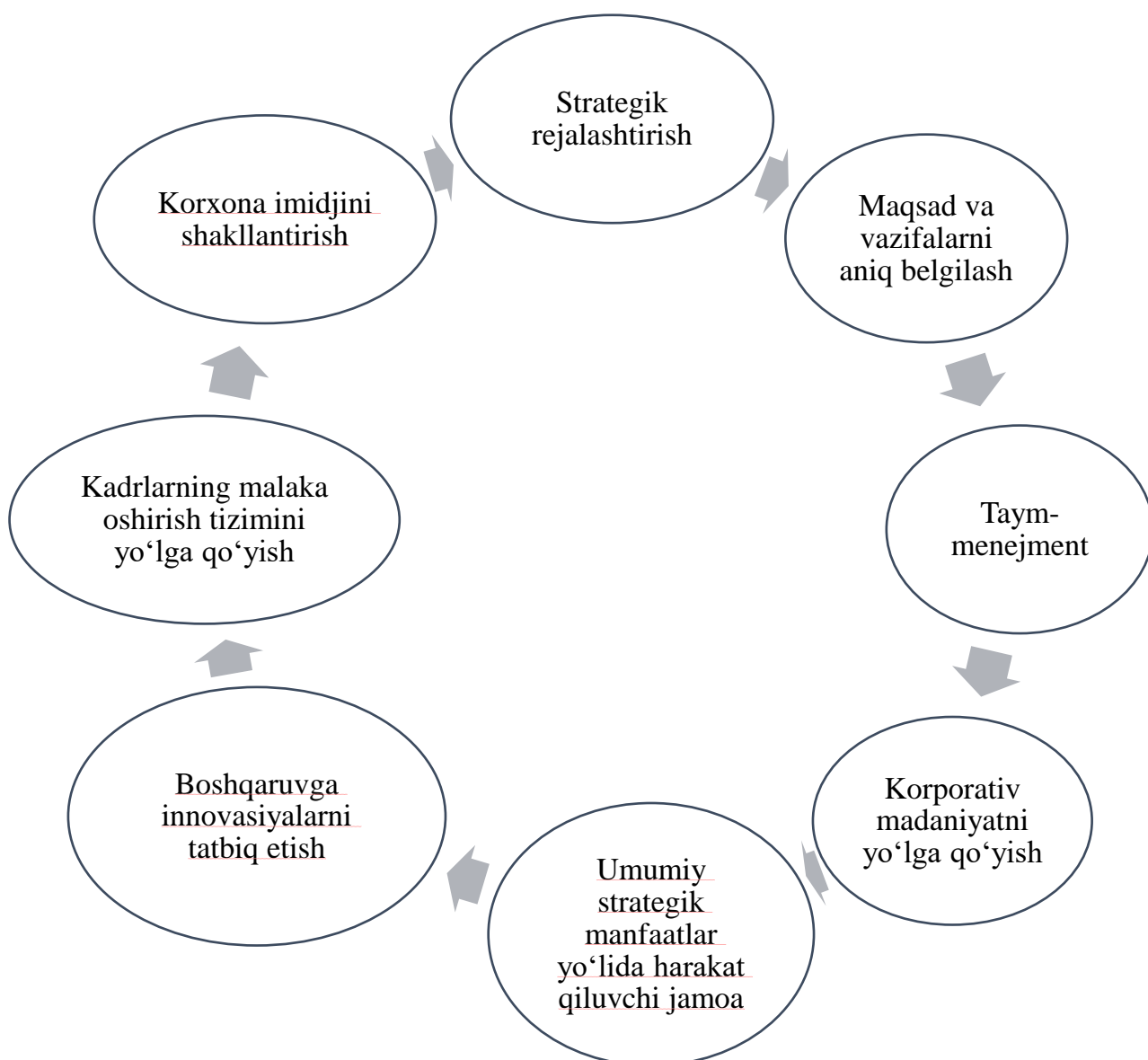
Zamonaviy rahbarning muhim kompetensiyalari:



1-rasm. Zamonaviy rahbarning muhim kompetensiyalarining tarkibiy tuzilishi

Globallashtirish, keng miqyosdagi integratsiya, barcha sohalarda yangi texnologiyalarni o'zlashtirish, innovatsiyalarni joriy qilish - zamonaviy menejment - boshqaruv tizimi oldiga ham yangi talablarni qo'yimoqda .

Zamonaviy korporatsiyalar boshqariladigan ijtimoiy tuzilma ekanligi e'tiborga olinsa, ular faoliyatini samarali tashkil qilmoq uchun korporativ boshqaruvning quyidagi eng muhim tamoyillarini tadbir etish maqsadga muvofiq.



2-rasm. Tijorat banklarida kadrlarni boshqarishning zamonaviy tarkibi.

Xodimlar ishini yurituvchi xizmat barcha korxonalarda mavjud deb bo'lmaydi. Boshlang'ich rivojlanish bosqichidagi kichik korxonalar odatda kompaniyadagi xodimlarni boshqarish masalalari bilan shug'ullanuvchi alohida tuzilmaga va hatto xodimga ega bo'lmaydi. Ular kadrlar ishini yuritishni buxgalteriyaga ishonib topshiradilar, xodimlar bilan ishlashning boshqa yo'nalishlari – tanlab olish, moslashtirish, rivojlantirishni butkul istisno qiladilar yoki bu jarayonlarni o'z holiga tashlab qo'ygan bo'ladilar. Boshqaruv xodimlari - boshqaruv funksiyalarini amalga oshiruvchi, xodimlarga rahbarlik qiluvchi, zarur qarorlarni ishlab chiquvchi va qabul qiluvchi, tashkilot faoliyatini rejalashtiruvchi, nazorat qiluvchi va jarayonlarni tartibga soluvchi xodimlar, zarur qarorlar qabul qilish uchun ma'lumotlar tayyorlovchi xodimlar.

Xodimlarni boshqarishning Amerika va Yaponiya modellarining qiyosiy tahlili

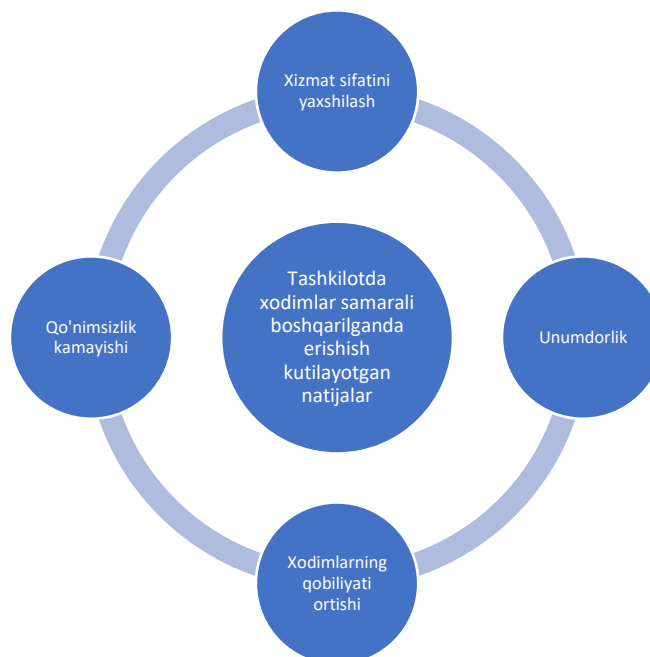
Boshqaruvning yo‘nalishi	Jamoaviy	Individual
Boshqaruv tuzilmasi	Nostandart, moslashuvchan	Qat'iy rejimli
Qaror qabul qilish	Jamoaviy	Individual
Subordinantlar bilan munosabat	Norasmiy	Rasmiy
Mehnatni baholash va ish haqi	Jamoaviy natija bo'yicha	Shaxsiy natija bo'yicha
Kadrlarni tayyorlash	Universallik ustivor	Tor mutaxassislik ustivor
Mas'uliyat	Kollektiv	Individual
Lavozimda ko'tarilish	Ish staji yoki yoshga bog'liq	Shaxsiy natijalarga bog'liq
Nazorat	“Yumshoq”, norasmiy	“Qat'iy”, rasmiy
Rivojlanish	Asta-sekin, bosqichma-bosqich	uzoq muddatli
Ishga qabul qilish va rasmiylashtirish	Umrbodlik	Shartnomaviy, kelishuv

1-jadvaldan kelib chiqib tadqiqotlarimiz shuni ko'rsatmoqdaki, AQSh da tashkilot manfaati va biznes muhiti muhim sanalsa, Yaponiya korporasiyalarida xodimlarga ko'proq e'tibor qaratish va ularni manfaatini hisobga olish orqali muvaffaqiyatga erishadilar. Shuningdek, Amerika boshqaruvida individualizm va raqobatga e'tibor qaratilsa, Yaponiyada jamoaviylik va insoniy munosabat ustun ekanligi nomoyon bo'lmoqda. Fikrimizcha Yaponiya boshqaruv tizimini dunyoga mashhur qilgan asosiy omillardan insonlar bilan ishlash malakasining yuqoriligidir.

Rossiyaning iqtisodchi olimlari O.Kolesnikova va A.Doneskiylar tomonidan xodimlarni boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari tadqiq etilib, ular asosiy e'tiborni yirik kompaniyalarga qaratadi. Olimlarning tadqiqotlariga ko'ra, yirik kompaniyalarda xodimlarni boshqarish quyidagi o'ziga xos xususiyatlarni o'z ichiga oladi:

1. Xodimlarni boshqarish usullarini qo'llashda unifikasiya qilish va rasmiylashtirish zarurati.
2. Xodimlarning uzoq muddatli va strategik rejalashtirishga ehtiyojining mavjudligi.
3. Xodimlarni boshqarishda o'ziga xos funksiyalarning mavjudligi.
4. Xodimlarni boshqarishda axborot kommunikasion texnologiyalaridan foydalanishga e'tiborni kuchaytirish (O.Kolesnikova, A.Doneskiy, 2010).

Tashkilotda xodimlarni boshqarish jarayonini to'g'ri tashkil etish orqali quyidagi ijobiy natijalarga erishish imkoniyati mavjud bo'ladi (3- rasm).



3-rasm. Xodimlar samarali boshqarilganda erishish kutilgan asosiy natijalar

Mustaqillik yillarida Respublikamizda ham bank tizimida ahamiyatli ijobiy o'zgarishlar kuzatildi. Xususan, tijorat banklar faoliyatining huquqiy asoslarini belgilab beruvchi bir qator muhim qonun-hujjatlar qabul qilindi va ushbu sohaning milliy iqtisodiyotning ishlab chiqarish tarmog'i tashkil etuvchi sifatidagi rivoji uchun katta shart-sharoitlar yaratib berilmoqda. Tijorat banklarining raqobatbardoshligini ta'minlashda eng samarali yo'l mijozlarning unga bo'lgan ishonchini qozonish va ular uchun barcha qulayliklarni yaratish, shuningdek, xizmatlar turi, sifati va tezkorligini oshirish hisoblanadi. Banklar raqobatbardoshlikni ta'minlashi uchun zamonaviy bank xizmatlarini joriy etishga, yangi texnologiyalardan foydalanishga yanada ko'proq ehtiyoj sezmoqdalar.

XULOSA

Xususan bu borada O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev o'z nutqida "...bank tizimini rivojlantirish uchun bu yil keskin choralar ko'rishimiz lozim. Tijorat banklarining raqobatbardoshligini ta'minlashda eng samarali yo'l mijozlarning unga bo'lgan ishonchini qozonish va ular uchun barcha qulayliklarni yaratish, shuningdek, xizmatlar turi, sifati va tezkorligini oshirish hisoblanadi. Banklar raqobatbardoshlikni ta'minlashi uchun zamonaviy bank xizmatlarini joriy etishga, yangi texnologiyalardan foydalanishga yanada ko'proq ehtiyoj sezmoqdalar. "Bank xizmatlari ommabopligini oshirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori 23.03.2018 y. № PQ-3620 amalga oshirish uchun zarur qonuniy-huquqiy baza shakllantirilgani, uni faol rivojlantirish uchun amaliy iqtisodiy rag'batlar va yangiliklar hamda preferensiyalar yaratilgani, litsenziyalar berish tizimi sezilarli darajada soddalashtirilgani va liberallashtirilgani qayd etib o'tish lozim. Bank faoliyatini rivojlantirib borish, fan va texnologik yangiliklarni bank faoliyati amaliyotida toboro kengroq

qo‘llash katta ahamiyat kasb etadi. O‘zbekiston Respublikasidagi banklar faoliyatini isloh qilish maqsadida 2020-2025-yillarga mo‘ljallangan strategiya ishlab chiqildi. Strategiyaning maqsadi zamonaviy bank tizimini shakllantirish, banklarning investitsiyaviy jozibadorligini oshirish va bank xizmatlarining yangi standartlarini joriy etishga qaratilgan bank tizimida kompleks o‘zgartirishlarni amalga oshirishdan iborat. Moliyaviy sektorni izchil isloh qilish davomida qator chora-tadbirlar amalga oshirildi va natijada ilg‘or bank biznesini yuritish hamda ushbu sektorda raqobat muhitini kuchaytirish uchun zarur huquqiy shart-sharoitlar yaratildi. Xususan, xalqaro standartlarga muvofiq keladigan va moliyaviy sohaga xorijiy investitsiyalar kiritish uchun jozibador huquqiy muhitni yaratadigan O‘zbekiston Respublikasining “O‘zbekiston Respublikasining Markaziy banki to‘g‘risida”gi, “Banklar va bank faoliyati to‘g‘risida”gi, “Valyutani tartibga solish to‘g‘risida”gi hamda “To‘lovlar va to‘lov tizimlari to‘g‘risida”gi yangilangan qonunlari qabul qilindi.

Shu bilan birga, bank sohasidagi hozirgi holat tahlili bank sektorida davlatning yuqori darajadagi aralashuvi, davlat ishtirokidagi banklarda menejment va tavakkalchiliklarni boshqarish sifatining yetarli emasligi, iqtisodiyotda moliyaviy vositachilikning past darajasi kabi bank sektorini iqtisodiy yangilanishlar, bank tizimiga ham o‘z ta’sirini ko‘rsatishni boshlagan yangi HR tizimi hali yeratlicha mukammal emasligi va jamiyat ehtiyojlariga mos ravishda rivojlantirishga to‘sqinlik qilayotgan qator tizimli muammolar mavjudligini ko‘rsatmoqda.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasining 2035 yilgacha rivojlanish strategiyasining kontsepsiyasi https://static.norma.uz/official_texts/Концепция-Развития-Узбекистана-UZB.pdf
2. Abul Hassan, Sabur Mollah. Islamic Finance: Ethical Underpinnings, Products and Institutions – 2018.
3. Ahmad, M. Abu-Alkheil (2012) «Ethical Banking and Finance: A Theoretical and Empirical Framework for the Cross-Country and Inter-bank Analysis of Efficiency, Productivity, and Financial Performance» Ltd. Germany
4. Bekkin. R.I. Musulmon va nomusulmon mamlakatlarda islomiy moliyaviy muassasalar va instrumentlar: xususiyati va rivojlanish istiqbollari: iqt. fan. doktori ilmiy darajasini olish uchun yozilgan disser-ya. Moskva: Rossiya Fanlar akademiyasi Afrika instituti – 2009.
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 2020 yil 29 dekabr
6. Tursunov A.S. "Tijorat banklarida Islomiy bank xizmatlarini rivojlantirish yo‘nalishlari» mavzusida Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PHD) dissertatsiya-2021
7. www.cbu.uz
8. <http://www.cbu.uz> (O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki)
9. <http://www.gov.uz> (Hukumat sayti)
10. <http://www.tsue.uz> (TDIUsayti)