

TIJORAT BANKLARIDA XODIMLARNI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Tursunov Sherzod Abduqodirovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Innovatsion menejment kafedrası dotsenti
tursunovsherzod1977@gmail.com

Axrorova Aziza Jur'at qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Innovatsion menejment kafedrası magistranti

Umarova Laylo Nuralievna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Innovatsion menejment kafedrası magistranti

Annotatsiya: Ushbu maqola tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish masalalarini o'rganadi. Banklar uchun xodimlar eng muhim resurs hisoblanadi, shuning uchun ularning malakasi, motivatsiyasi va ishga bo'lgan munosabati bankning muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir qiladi. Maqolada xodimlarni rejalashtirish va tanlash, malaka oshirish, motivatsiya va baholash jarayonlari muhokama qilinadi. Shuningdek, zamonaviy texnologiyalar va strategiyalarni joriy etish orqali xodimlarni boshqarish tizimini qanday yaxshilash mumkinligi haqida tavsiyalar beriladi. Ushbu tadqiqot tijorat banklarida inson resurslarini boshqarishning samaradorligini oshirish va bankning umumiy ish faoliyatini yaxshilashga qaratilgan.

Kalit so'zlar: tijorat banklari, xodimlarni boshqarish, inson resurslari, malaka oshirish, motivatsiya, rag'batlantirish tizimi, ish faoliyati, raqobatbardoshlik, zamonaviy texnologiyalar, baholash tizimi, trening va rivojlantirish, korporativ madaniyat, ishga qabul qilish jarayoni, strategik rejalashtirish, professional rivojlanish, samaradorlik.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛАМИ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ

Турсунов Шерзод Абдукодирович

*Доцент кафедры «Инновационный менеджмент» Ташкентского
государственного экономического университета*

tursunovsherzod1977@gmail.com

Ахророва Азиза Журатовна

*Магистрант кафедры «Инновационный менеджмент» Ташкентского
государственного экономического университета*

Умарова Лайло Нуралиевна

*Магистрант кафедры «Инновационный менеджмент» Ташкентского
государственного экономического университета*

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы совершенствования системы управления персоналом в коммерческих банках. Сотрудники являются важнейшим ресурсом для банков, а их квалификация, мотивация и отношение к работе напрямую влияют на успех банковского бизнеса. В статье рассматриваются процессы планирования и подбора сотрудников, обучения, мотивации и оценки. Также даются рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом путем реализации стратегии технологического развития. Данное исследование направлено на повышение эффективности управления человеческими ресурсами в коммерческих банках и улучшение общей эффективности банковской деятельности.

Ключевые слова: коммерческие банки, управление персоналом, человеческие ресурсы, обучение, мотивация, система мотивации, производительность труда, конкурентоспособность, современные технологии, система оценки, обучение и развитие, корпоративная культура, процесс подбора персонала, стратегическое планирование, профессиональное развитие, эффективность.

IMPROVING THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN COMMERCIAL BANKS

Tursunov Sherzod Abduqodirovich

*Associate Professor, Department of Innovation Management, Tashkent State
University of Economics*

tursunovsherzod1977@gmail.com

Axrrova Aziza Jur'at qizi

*Master's Student, Department of Innovation Management, Tashkent State University
of Economics*

Umarova Laylo Nuralievna

*Master's Student, Department of Innovation Management, Tashkent State University
of Economics*

Abstract: This article examines the issues of improving the personnel management system in commercial banks. Employees are the most important resource for banks, so their skills, motivation and attitude directly affect the success of the bank. The article discusses the processes of personnel planning and selection, training, motivation and evaluation. Also, recommendations are given on how to improve the personnel management system by introducing modern technologies and strategies. This study aims to improve the effectiveness of human resource management in commercial banks and improve the overall performance of the bank.

Keywords: *commercial banks, personnel management, human resources, training, motivation, motivation system, labor productivity, competitiveness, modern technologies, evaluation system, training and development, corporate culture, personnel selection process, strategic planning, professional development, efficiency.*

KIRISH

Keyingi yillarda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan keng miqyosli institutsional islohotlar doirasida moliya sektorining barqarorligini, uning global moliya tizimiga integratsiyalashuvini ta'minlash, bank xizmatlarining sifatini va ulardan foydalanish imkoniyatlarini, birinchi navbatda xususiy biznes va aholi uchun oshirish choralari ko'rildi [9].

Davlat ulushiga ega bo'lgan tijorat banklarida zamonaviy korporativ boshqaruv tamoyillari, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish, faoliyat samaradorligi va investitsiyaviy jozibadorligini oshirish orqali ularning shaklini o'zgartirish borasidagi ishlar izchillik bilan amalga oshirilmoqda.

Shu bilan birga, bank sektorini isloh qilish borasida amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar ilg'or xalqaro amaliyotni inobatga olgan holda bank sohasidagi kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlashning zamonaviy usullarini joriy etish asosida tijorat banklari xodimlarining bilimi va malakasini oshirishni taqozo etmoqda.

Tijorat banklari zamonaviy iqtisodiyotda muhim rol o'ynaydi, chunki ular moliyaviy resurslarni boshqarish, investitsiya va kredit berish kabi vazifalarni bajaradilar. Ushbu jarayonlarda bank xodimlarining professional malakasi va ishga bo'lgan munosabati katta ahamiyatga ega. Xodimlarni boshqarish tizimi banklarning muvaffaqiyatli ishlashi uchun zaruriy shartdir.

Xodimlarni boshqarish tizimining takomillashtirilishi bankning ichki jarayonlarini optimallashtirishga, xodimlar o'rtasida motivatsiyani oshirishga va ularning kasbiy rivojlanishini ta'minlashga yordam beradi. Biroq, ko'plab banklar an'anaviy yondashuvlar bilan cheklanishadi va zamonaviy talablarni inobatga olmaydilar. Shuning uchun, xodimlarni boshqarish tizimining innovatsion metodlarini joriy etish va rivojlantirish zarurati tug'ilmoqda.

Ushbu maqola tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish masalasini chuqurroq o'rganish, mavjud muammolarni tahlil qilish va innovatsion yechimlar taklif qilishga bag'ishlanadi. Banklar HRM tizimlaridan samarali foydalanish orqali kadrlar salohiyatini maksimal darajada ochib berishi va o'z xodimlarining faoliyatidan maksimal foyda olishi mumkin.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Ayni vaqtda mamlakatimiz bosib o'tgan taraqqiyot yo'lining chuqur tahlili, bugungi kunda jahon bozori kon'yunkturasi keskin o'zgarib, globallashuv sharoitida raqobat tobora lkuchayib borayotgani davlatimizni yanada barqaror va jadal sur'atlar bilan rivojlantirish uchun mutlaqo yangicha yondashuv hamda tamoyillarni ishlab chiqish va ro'yobga chiqarishni taqozo etmoqda [10].

Bugungi kunda xodimlarni boshqarish tizimini yaxshilash orqali banklar nafaqat ichki ish faoliyatini, balki mijozlar bilan munosabatlarni ham mustahkamlash imkoniyatiga ega bo'ladi. Xodimlarni samarali boshqarish tijorat banklarini har tomonlama yuksalishiga olib keladi va shu jihat sabab korporativ boshqaruv tizimi mavjud bo'lmagan kompaniya raqobatbardosh va investitsion jozibador bo'lish uchun bozorning to'liq ishtirokchisiga aylanish imkoniyatiga ega emas. Chunki, korporativ boshqaruv, tashkilotning madaniyatini shakllantiradi, bu esa xodimlarni boshqarishda muhim rol o'ynaydi. Ijobiy tashkilot madaniyati xodimlarning motivatsiyasini oshiradi va ularni ishga bo'lgan munosabatini yaxshilaydi. Korporativ boshqaruv jarayonlarni xodimlarni boshqarish bilan bog'liq qarorlar (masalan, ishga qabul qilish, ta'lim va rivojlantirish) uchun asos yaratadi. Korporativ boshqaruv xodimlarni boshqarish tizimining samaradorligini baholash uchun hisobotlar va monitoring tizimlarini ishlab chiqadi. Bu tizimlar tashkilotning kadrlar siyosatini takomillashtirishga yordam beradi. Korporativ boshqaruv organizatsiyaning ijtimoiy mas'uliyatini belgilaydi. Xodimlarni boshqarish tizimi esa xodimlar va jamiyat o'rtasidagi munosabatlarni yashilashga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqadi. Korporativ boshqaruv o'zgarishlarga tayyor bo'lishni ta'minlaydi. Xodimlarni boshqarish tizimi esa xodimlarni yangi sharoitlarga moslab tayyorlash va o'rganish imkoniyatlarini taqdim etadi.

Tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish bo'yicha adabiyotlar tahlili, ushbu sohadagi muhim tendensiyalar, metodologiyalar va tajribalarni o'rganishga imkon beradi. Bu tahlil, banklar uchun samarali boshqaruv strategiyalarini ishlab chiqishda yordam beradi.

Bir qator tadqiqotlar, xodimlarni tanlash jarayonida zamonaviy texnologiyalarning, xususan, onlayn intervyu va psixometrik testlarning ahamiyatini ta'kidlaydi. Masalan, Schmidt va Hunter (1998) o'z ishlarida yo'llash usullarining samaradorligini o'rganib, psixometrik baholash va intervyularning yuqori aniqlik keltirishi mumkinligini ko'rsatdilar [1].

Adabiyotlarda xodimlarning malaka oshirish jarayonida doimiy ta'lim dasturlarining o'rni katta. Herzberg (1966) motivatsiya nazariyasi orqali xodimlarning motivatsiyasini oshirishda ichki va tashqi omillarning muhimligini ta'kidlaydi [2]. Banklar uchun rag'batlantirish tizimlari, bonuslar va mukofotlar orqali xodimlarning ish faoliyatini yashilashda samarali bo'lishi mumkin. Xodimlar ish faoliyatini baholash tizimlari bo'yicha Aguinis, H (2009) tomonidan taqdim etilgan nazariyalar, baholash jarayonida aniq va o'Ichovli maqsadlarni belgilashning muhimligini ko'rsatadi [3]. Bu xodimlarning o'zini rivojlantirish imkoniyatlarini oshiradi.

Zamonaviy tenologiyalar, xususan, HRM (Inson Resurslarini Boshqarish) dasturlari va ma'lumotlar tahlili, xodimlarni boshqarish tizimlarini yanada samarali qilishga yordam beradi. Kavanagh va Thite (2009) o'zlarining ishlarida texnologik yondashuvlarning xodimlarni boshqarish jarayonlarida yangi imkoniyatlar ochishini ta'kidlaydilar [4].

Gulnora Abdurahmonova "Inson Resurslarini boshqarish" tashkilotlarning xodimlarga erkin ish grafigini yaratib berishi xodimlarga oila va ish o'rtasida balans ushlashiga yordam berishi, buning natijasida xodimlar samaraliroq ishlashi haqida takidlaydi [5]. "Employee Training and Development" Raymond A. Noe (2010) tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar, malaka oshirishning nafaqat xodimlar, balki bankning umumiy muvaffaqiyatiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi [6].

Ish kuchi samaradorligini oshirish nafaqat xodimlarga foyda keltiradi, balki tashkilotdagi barcha manfaatdor tomonlarning qoniqishini ham ta'minlaydi. Ta'lim amaliyotlari va umumiy natijalarning o'zaro bog'liqligi shuni ko'rsatadiki, treningdan o'tgan shaxslar ish va hayot muvozanatini yaxshilaydi va biznes uchun ko'proq investitsiya imkoniyatlarini taqdim etadi. Bundan tashqari, kompensatsiya siyosatini tashkilot faoliyatiga moslashtirish xodimlarning samaradorligini oshirishi mumkin va xodimlarni HR boshqaruv jarayonlariga jalb qilish mijozlar va xodimlarning qoniqishini oshirishga yordam beradi. Kompaniyadagi turli funktsiyalarga ijobiy ta'sir ko'rsatadigan kuchli HR tizimini yaratish xodimlarning o'sishi va samaradorligini oshiradi. Xodimlarning samaradorligi, saqlanishi, ish xavfsizligi, ma'muriyat, tayyorgarlik va ish sifati tashkilot faoliyatiga, xususan, davlat idoralarida ta'sir qiluvchi muhim o'zgaruvchilardir.

HR turli tadbirkorlik sub'yektlarida muhim rol o'ynaydi, tashkiliy qayta loyihalashda innovator sifatida xizmat qilish va, xodimlarni o'qitish va texnik xizmat ko'rsatish orqali tashkilotlarning o'sishi va samaradorligiga hissa qo'shadi. Inson resurslarini boshqarish (HRM) - bu inson resurslarini tayyorlash, inson resurslarini boshqarish, strategik yollash, xodimlarni o'qitish, o'sish kompensatsiyasini boshqarish, samaradorlik, ishchilar bilan munosabatlar, sog'liqni saqlash, xodimlarning qoniqishi, shuningdek, xodimlarga xizmat ko'rsatish kabi vazifalarni o'z ichiga olgan siyosat deb ta'kidladi (Khan va Abdulla, 2019) [7].

HR amaliyotlari yollash va tanlash, ragʻbatlantirish va mukofotlar, xavfsizlik boʻyicha treninglar, aloqa va fikr-mulohazalar, ishchilarning ishtiroki, boshqaruv majburiyatlari va ish faoliyatini baholash kabi turli toifalarni oʻz ichiga oladi. Ushbu amaliyotlar moddiy jihatlar bilan bir qatorda individual, tashkiliy va moliyaviy jihatlarni ham hisobga oladi.

Har bir rahbar xodim: sotsiologiya, psixologiya, pedagogika fanlarini mustaqil egallashi kerak, jamoaga aʼzo boʻlgan har bir shaxsning qalbiga yoʻl topa olishi raxbarning ish faoliyatida asosiy ahamiyatga ega deydi (Gulchiroy Asadova 2023) [8].

Zamonaviy tashkilotlarning muvaffaqiyati tashkilotlar va shaxslarning tezkor oʻrganishiga asoslanadi. Shunday qilib, tashkilotda oʻrganish tashkilotning raqobatdosh ustunliklarini saqlab qolishning kalitidir. Bugungi tez oʻzgaruvchan bozorda intilayotgan tashkilotlar qanday oʻrganishni biladigan va tezda qayta ishlay oladigan va yangi qiyinchiliklarga tayyor boʻladigan xodimlarga ega boʻlish zarurligiga duch kelmoqda.

Yuqoridagi olimlar va boshqa olimlar Tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish boʻyicha adabiyotlar tahlili, zamonaviy yondashuvlar va metodlarning ahamiyati koʻrsatilgan. Ushbu tahlil, banklar uchun samarali strategiyalarni ishlab chiqishda asos boʻlib xizmat qiladi va xodimlarning ish faoliyatini yashilashga yordam beradi.

METODOLOGIYA

Maqolani yozish jarayonida maʼlumot yigʻish, saralash usullaridan foydalanilgan. Olingan natijalar induksiya usuli orqali yakuniy xulosa sifatida chiqarildi. Shu bilan birga, ilmiy tadqiqotlar olib borishda tahlil qilish usuli orqali tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish va tashkiliy xatti-harakatlar oʻrtasidagi munosabatlar oʻrganildi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimi (XBT) tashkilotning muvaffaqiyatini taʼminlashda muhim rol oʻynaydi. Xodimlarning ish faoliyatini samarali boshqarish, ularning motivatsiyasini oshirish, kasbiy rivojlanishiga yordam berish va kompaniyaning strategik maqsadlariga erishish uchun zarur. Biroq, bugungi kunda koʻplab tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimi takomillashtirishga muhtoj boʻlishi mumkin. Ushbu tahlilda, xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish yoʻnalishlari, muammolar va ularning yechimlari koʻrib chiqiladi.

Banklar HRM tizimlaridan samarali foydalanish orqali kadrlar salohiyatini maksimal darajada ochib berishi va oʻz xodimlarining faoliyatidan maksimal foyda olishi mumkin.

Tijorat banklarida HRM tizimining dolzarbligi:

Bugungi kunda tijorat banklarida HRM tizimlari strategik rolga ega bo'lib, ular orqali banklar nafaqat xodimlarni jalb qilish va joylashtirish bilan shug'ullanadi, balki ularning kasbiy rivojlanishi, motivatsiyasi va mehnat samaradorligini oshirishga yo'naltirilgan kompleks yondashuvlarni ishlab chiqadi. Ushbu tizimlar banklar faoliyatining barcha sohalariga integratsiyalashib borayotgan bir paytda, ularning zamonaviy texnologiyalar asosida avtomatlashtirilishi katta ahamiyat kasb etadi.

Tijorat banklari mijozlarga xizmat ko'rsatishning yuqori standartlarini saqlab qolish va yangi xizmatlarni joriy qilish orqali bozorga moslashadi. Bu jarayonda xodimlarning malakasi va motivatsiyasi katta rol o'ynaydi. Shu sababli HRM tizimlari orqali xodimlarni boshqarish va rivojlantirish banklar uchun strategik ahamiyatga ega.

Xodimlarni boshqarish tizimining asosiy muammolari:

Tijorat banklarida HRM tizimlari samaradorligini oshirish uchun bir qator asosiy muammolarni hal qilish zarur. Bu muammolarni aniqlash va tahlil qilish orqali banklar kadrlar boshqaruvini takomillashtirishda aniq strategiyalar ishlab chiqishi mumkin.

1. Xodimlarni tanlash va joylashtirish jarayonlaridagi qiyinchiliklar.

Xodimlarni tanlash va joylashtirish jarayonlari har qanday bank uchun strategik ahamiyatga ega bo'lib, to'g'ri xodimlarni tanlash bankning uzoq muddatli muvaffaqiyati uchun muhim hisoblanadi. Ammo ko'pgina banklar xodimlarni tanlashda hali ham an'anaviy usullardan foydalanadi. Bu jarayonlar ko'pincha inson omili ta'siriga asoslanadi va subyektiv qarorlar qabul qilinishiga sabab bo'ladi. Tanlashda faqat texnik bilimlarga tayanish xodimning kelgusidagi rivojlanish salohiyatini to'liq baholash imkonini bermaydi. Shu sababli, xodimlarni tanlash va joylashtirish jarayonlarini avtomatlashtirish, shuningdek, zamonaviy texnologiyalardan foydalanish banklarga nafaqat to'g'ri malakali xodimlarni tanlashga yordam beradi, balki ular o'rtasidagi raqobatbardoshlikni ham oshiradi.

2. Motivatsiya va rag'batlantirish tizimining rivojlanmaganligi.

Xodimlarning motivatsiyasi va rag'batlantirilishi ularning ishlash samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Afsuski, ko'pgina tijorat banklarda motivatsiya tizimlari moliyaviy rag'batlantirish usullari bilan cheklanib qoladi. Nomoddiy motivatsiya usullari, masalan, tan olish va rag'batlantirish, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari va ijtimoiy bonuslar yetarlicha e'tibordan chetda qoladi. Xodimlarni motivatsiyalash va ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish uchun har tomonlama rag'batlantirish tizimlarini joriy qilish lozim.

3. Xodimlarni rivojlantirish va kasbiy o'sish imkoniyatlarining yetishmasligi.

Xodimlarning kasbiy rivojlanish imkoniyatlari cheklangan bo'lsa, bu xodimlarning bankga bo'lgan sodiqligini pasaytirishi va ularning ish samaradorligini kamaytirishi mumkin. Bank sohasida xodimlarning kasbiy rivojlanishi doimiy o'qish va yangi bilimlarni o'zlashtirish bilan bog'liq. Shuning uchun xodimlarni malaka

oshirish va ularni doimiy ravishda rivojlantirib borish bankning raqobatbardoshligini saqlash uchun muhimdir.

4. HRM tizimlarini avtomatlashtirishning sustligi.

Ko'plab tijorat banklarda HRM jarayonlari hali ham qog'ozbozlik va qo'lda boshqarish tizimlariga bog'liq. Avtomatlashtirilmagan jarayonlar xodimlarni boshqarish jarayonini murakkablashtiradi, vaqt talab etadi va xatolar yuzaga kelishiga sabab bo'ladi. Zamonaviy HRM texnologiyalarining joriy qilinishi xodimlarni boshqarishni soddalashtiradi, vaqt va resurslarni tejaydi va boshqaruv jarayonining samaradorligini oshiradi.

Tijorat banklarida HRM tizimlarini takomillashtirish yo'nalishlari.

Tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish uchun bir qator strategik yo'nalishlarni amalga oshirish zarur. Ushbu yo'nalishlar zamonaviy texnologiyalar va innovatsiyalarni joriy qilish, xodimlarni motivatsiyalash va rivojlantirish, shuningdek, HRM tizimlarini avtomatlashtirish orqali amalga oshiriladi.

1. Zamonaviy HRM texnologiyalarini joriy qilish.

HRM tizimlarini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlaridan biri zamonaviy texnologiyalarni joriy qilishdir. Xodimlarni boshqarish jarayonlarini avtomatlashtirish orqali banklar vaqt va resurslarni tejaydi, xodimlarning faoliyatini yanada samaraliroq boshqarish imkoniyatiga ega bo'ladi. Masalan, SAP SuccessFactors yoki Oracle HCM kabi HRM dasturlari orqali banklar xodimlarni jalb qilish, joylashtirish, o'qitish va malaka oshirish jarayonlarini avtomatlashtirishi mumkin.

Elektron HR tizimlari: Avtomatlashtirilgan HR tizimlari yordamida xodimlar faoliyatini real vaqt rejimida kuzatish, ish samaradorligini baholash va o'z vaqtida rag'batlantirish mumkin bo'ladi.

Analitik vositalar: Xodimlarning ish samaradorligini baholash uchun turli ko'rsatkichlarni kuzatish va tahlil qilish orqali samaradorlikni oshirish bo'yicha aniq qarorlar qabul qilish imkoniyatini beradi.

Avtomatlashtirilgan trening dasturlari: Banklar xodimlari uchun onlayn o'qitish platformalarini joriy qilish orqali xodimlarning bilim va ko'nikmalarini doimiy ravishda yangilab borishi mumkin.

2. Xodimlarni motivatsiyalash va rag'batlantirish tizimini takomillashtirish.

Xodimlarning motivatsiyasini oshirish va ularni rag'batlantirish banklarning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Samarali rag'batlantirish tizimlari bank xodimlarini o'z ishiga ko'proq jalb qiladi va ularning samaradorligini oshiradi. Rag'batlantirish tizimini takomillashtirishda quyidagi usullar samarali hisoblanadi.

Nomoddiy rag'batlantirish: Xodimlarni tan olish va ularni rag'batlantirishning nomoddiy usullari ularning ishtiyoqini oshiradi. Maqtovlar, e'tirof etish va xodimlarning yutuqlari uchun mukofotlash motivatsiyani oshirishning samarali vositasidir.

Moslashuvchan ish sharoitlari: Xodimlarga moslashuvchan ish sharoitlarini yaratish, masalan, uyda ishlash imkoniyatini taqdim etish orqali ularning ish qiziqishini oshirish mumkin.

Rag'batlantirish va bonus tizimlari: Muvaffaqiyatli xodimlarni turli bonuslar bilan rag'batlantirish orqali ular o'rtasida sog'lom raqobat muhitini yaratish mumkin.

3. Xodimlarning kasbiy rivojlanishi va o'sish imkoniyatlarini kengaytirish.

Xodimlarning kasbiy rivojlanishi nafaqat ularning shaxsiy malakasini oshiradi, balki bankning umumiy samaradorligini ham oshiradi. Xodimlarni doimiy ravishda o'qitish va rivojlantirish ularning bilimlarini kengaytirish va bank xizmatlarida yangi texnologiyalarni qo'llash imkonini beradi.

Ichki va tashqi o'quv dasturlari: Xodimlar uchun muntazam ichki va tashqi o'quv dasturlarini tashkil qilish. Xalqaro sertifikat olish imkoniyatlari ularning malakasini oshiradi va global bozor talablariga moslashishga yordam beradi.

Mentorlik dasturlari: Yangi xodimlar uchun mentorlik dasturlarini tashkil etish orqali ularni tezroq integratsiyalashishiga va malakali xodimlar sifatida rivojlanishiga ko'maklashish mumkin.

Raqamli trening platformalari: Onlayn o'quv platformalaridan foydalanish xodimlar uchun qulay va tezkor trening imkoniyatlarini yaratadi.

4. Ish samaradorligini baholash tizimini takomillashtirish.

Xodimlarning ish samaradorligini muntazam baholab borish orqali banklar xodimlar faoliyatini yaxshiroq boshqarishi va rivojlantirishi mumkin. Ish samaradorligini baholash jarayonini yanada samarali qilish uchun quyidagi yondashuvlar qo'llanilishi mumkin:

- KPI tizimlari: KPI (asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari) tizimlari xodimlarning faoliyatini kuzatish va tahlil qilish uchun qulay vosita hisoblanadi. Har bir xodimning aniq maqsad va vazifalari belgilanadi va ular KPI yordamida baholanadi;

- 360-darajali baholash: Xodimlarni har tomonlama baholash uchun 360-darajali baholash tizimlari joriy qilinishi mumkin. Bu tizim orqali xodimlar o'z rahbarlari, hamkasblari va mijozlar tomonidan baholanadi, bu esa ularning ishlash sifatini yaxshiroq tushunishga yordam beradi;

- Uzoq muddatli rivojlanish uchun tavsiyalar: Olingan natijalarga asoslanib xodimlar uchun individual rivojlanish rejalarini tuzish va ularni kasbiy rivojlanishga yo'naltirish.

5. Xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish natijalari va kutilayotgan foyda.

Tijorat banklarida HRM tizimlarini takomillashtirish nafaqat xodimlarning samaradorligini oshirishga, balki bankning umumiy muvaffaqiyatiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Samarali boshqaruv orqali banklar bir qator ijobiy natijalarga erishishi mumkin. Bunda xodimlarning samaradorligi va motivatsiyasi oshadi. Rag'batlantirish

va motivatsiya tizimlarining kengayishi xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi. Nomoddiy motivatsiya usullari xodimlarning ishga sodiqligini mustahkamlaydi va ularning faoliyatidan yuqori natijalar olishga imkon beradi. Natijada:

- Bankning mijozlarga xizmat ko'rsatish sifati yaxshilanadi. Malakali va motivatsiyalangan xodimlar bankning mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatini oshiradi. Xodimlarning o'z vazifalariga bo'lgan yuqori qiziqishi mijozlar ehtiyojlarini qondirishda yaxshiroq natijalarga erishishga imkon beradi, bu esa bankning raqobatbardoshligini oshiradi.

- Ish jarayonlarining avtomatlashtirilishi va optimallashtirilishi. HRM tizimlarini avtomatlashtirish va zamonaviy texnologiyalarni joriy qilish bank jarayonlarini samaraliroq qiladi va resurslarni tejaydi. Avtomatlashtirilgan jarayonlar inson omiliga bog'liq xatolarni kamaytiradi va ish samaradorligini oshiradi.

- Xodimlarning kasbiy rivojlanishi va bankning uzoq muddatli raqobatbardoshligi. Xodimlarning kasbiy rivojlanishi va malakasining oshirilishi bankning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Xodimlarni doimiy ravishda o'qitish va rivojlantirish bank xizmatlarining raqobatbardoshligini saqlab qolishga va yangi texnologiyalarga moslashishga yordam beradi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish bank faoliyatining samaradorligini oshirish, mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilash va raqobatbardoshligini kuchaytirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

Zamonaviy HRM texnologiyalari va strategik yondashuvlar orqali xodimlarning kasbiy rivojlanishi, motivatsiyasi va sodiqligini oshirishga erishiladi. Banklar uchun HRM tizimlarini avtomatlashtirish, xodimlarni rivojlantirish va samaradorlikni baholash jarayonlarini takomillashtirish bugungi kunda zarur va dolzarbdir. Ushbu chora-tadbirlar orqali tijorat banklari o'z raqobatbardoshligini oshiradi va uzoq muddatli muvaffaqiyatga erishadi. Ya'ni, tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish, bank faoliyatining samaradorligini oshirish, mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilash va raqobatbardoshligini kuchaytirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ushbu jarayonning mohiyatini keng ochib berish uchun bir qator asosiy jihatlarni ko'rib chiqamiz.

Xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish, xodimlarning kasbiy rivojlanishini ta'minlaydi. Zamonaviy HRM texnologiyalari va strategik yondashuvlar, xodimlarning malakasi va bilimlarini oshirishga yordam beradi. Muntazam o'qitish dasturlari va treninglar xodimlarning yangi ko'nikmalarni o'zlashtirishini ta'minlaydi. Bu nafaqat xodimlarning o'z ishiga bo'lgan ishtiyoqini oshiradi, balki bankning umumiy xizmat sifatiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Banklar uchun xodimlarning motivatsiyasi va sodiqligini oshirish, ularning ishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi. Rag'batlantiruvchi tizimlar, masalan, bonuslar, mukofotlar va boshqa ijtimoiy imtiyozlar, xodimlarni yanada faol ishlashga undaydi. Motivatsiya oshgani sayin, xodimlar o'z vazifalarini bajarayotganda yuqori natijalarga erishishadi. Bu esa bankning mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilashga olib keladi.

Malakali va motivatsiyalangan xodimlar bankning mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatini oshiradi. Xodimlarning o'z vazifalariga bo'lgan yuqori qiziqishi, mijozlar ehtiyojlarini qondirishda yaxshiroq natijalarga erishishga imkon beradi. Bu, o'z navbatida, bankning raqobatbardoshligini oshiradi. Mijozlar tomonidan ko'rsatilayotgan xizmatlarning sifatli bo'lishi, bankning obro'sini oshiradi va mijozlar sadoqatini ta'minlaydi.

HRM tizimlarini avtomatlashtirish va zamonaviy texnologiyalarni joriy qilish, bank jarayonlarini samaraliroq qiladi. Avtomatlashtirilgan tizimlar inson omiliga bog'liq xatolarni kamaytiradi, ish samaradorligini oshiradi va resurslarni tejaydi. Bu bankning umumiy ish jarayonlarini optimallashtirishga yordam beradi va xodimlarga strategik vazifalarga e'tibor qaratishga imkon yaratadi.

Xodimlarning kasbiy rivojlanishi va malakasini oshirish, bankning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Xodimlarni doimiy ravishda o'qitish va rivojlantirish, bank xizmatlarining raqobatbardoshligini saqlab qolishga va yangi texnologiyalarga moslashishga yordam beradi. Bu jarayonlar bankning bozor sharoitlariga moslashuvchanligini oshiradi va uzoq muddatda barqaror rivojlanishni ta'minlaydi.

Umuman olganda, tijorat banklarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish, banklarning raqobatbardoshligini oshirish, mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilash va moliyaviy barqarorlikni ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi. HRM tizimlarini avtomatlashtirish, xodimlarni rivojlantirish va samaradorlikni baholash jarayonlarini takomillashtirish bugungi kunda zarur va dolzarbdir. Ushbu chora-tadbirlar orqali tijorat banklari o'z raqobatbardoshligini oshiradi va uzoq muddatli muvaffaqiyatga erishadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology.
2. Herzberg, F. (1966). "Work and the Nature of Man".
3. Aguinis, H. (2009). "Performance Management". Pearson Prentice Hall.
4. Kavanagh, M. J., & Thite, M. (2009). International Journal of Human Resource Management.
5. Abdurahmonova, G. (2013). "Inson resurslarini boshqarish".

6. Noe, R. A. (2010). Employee Training and Development. New York: McGraw-Hill.
7. Khan, M. A., & Abdulla, M. (2019). The impact of human resource management practices on employee performance: A study of the banking sector in Pakistan. International Journal of Business and Management.
8. Gulchiroy Asadova (2023). “Raxbarlik va sotsiologiya”.
9. <https://lex.uz/acts/-4574335>
10. <https://iqtisodiyot.tsue.uz/sites/files/maqolalar>