

BANK TIZIMIDA KADRLAR SIYOSATI VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH*Ibroximov Ilxomjon Shavkatjon o'g'li**Ilmiy rahbar: i.f.f.d.**Yuldosheva Iroda Alisher qizi**Toshkent Kimyo xalqaro universiteti**Bank ishi fakulteti talabasi*[*yuldoshevai952@gmail.com*](mailto:yuldoshevai952@gmail.com)

Annotatsiya: Ushbu maqola bank tizimida kadrlar siyosatining zamonaviy tendentsiyalari va xodimlar malakasini oshirish masalalarini o'rganishga bag'ishlangan. Maqolada kadrlar siyosatining nazariy asoslari, malaka oshirish metodlari va ularning samaradorligi tahlil qilingan. Tadqiqot natijalariga ko'ra, bank tizimida kadrlarni boshqarish va ularning malakasini oshirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: bank tizimi, kadrlar siyosati, malaka oshirish, kadrlar strategiyasi, professional rivojlanish, bank xodimlari.

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ПОВЫШЕНИЕ ИХ КВАЛИФИКАЦИИ В
БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЕ**

Аннотация: Данная статья посвящена изучению современных тенденций кадровой политики в банковской системе и вопросам повышения квалификации персонала. В статье проанализированы теоретические основы кадровой политики, методы повышения квалификации и их эффективность. По результатам исследования разработаны рекомендации по управлению персоналом и повышению его квалификации в банковской системе.

Ключевые слова: банковская система, кадровая политика, повышение квалификации, Кадровая стратегия, профессиональное развитие, персонал банка.

**HUMAN RESOURCES POLICY IN THE BANKING SYSTEM AND THEIR
PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

Abstract: This article is devoted to the study of modern trends in personnel policy in the banking system and issues of improving staff skills. The article analyzes the theoretical foundations of Personnel Policy, methods of training and their effectiveness. According to the results of the study, recommendations for managing personnel and improving their skills have been developed in the banking system.

Keywords: banking system, personnel policy, advanced training, personnel strategy, professional development, bank employees.

KIRISH

Bank tizimining barqaror rivojlanishi ko'p jihatdan kadrlar siyosatining samaradorligi va xodimlarning malakasiga bog'liq. O'zbekiston bank tizimida amalga oshirilayotgan islohotlar doirasida kadrlar salohiyatini oshirish ustuvor vazifalardan biri sifatida belgilangan [1].

Zamonaviy sharoitda bank xodimlarining malakasi va professionallik darajasi bank faoliyatining samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Bank tizimida raqamlashtirish jarayonlarining jadal sur'atlarda rivojlanishi, yangi bank mahsulotlari va xizmatlarining joriy etilishi, mijozlar talablarining ortib borishi - bularning barchasi bank xodimlaridan yuqori malaka va professionallikni talab etmoqda. Shu bilan birga, bank sohasida raqobatning kuchayishi ham kadrlar salohiyatini oshirish masalasini yanada dolzarblashtirmoqda [2].

O'zbekiston bank tizimida kadrlar siyosatini takomillashtirish va xodimlar malakasini oshirish borasida bir qator islohotlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, bank xodimlarining malakasini oshirish uchun zamonaviy o'quv markazlari tashkil etilgan, xalqaro hamkorlik aloqalari yo'lga qo'yilgan, malaka oshirish dasturlari takomillashtirilmogda [3]. Biroq, bu sohada hali hal etilishi lozim bo'lgan masalalar ham mavjud.

Bank tizimida kadrlar siyosatining samaradorligini oshirish va xodimlar malakasini yuksaltirish masalalari ilmiy-amaliy jihatdan chuqur o'rganishni talab etadi. Ushbu tadqiqotning maqsadi bank tizimida kadrlar siyosatining zamonaviy holatini o'rganish va xodimlar malakasini oshirish bo'yicha samarali yondashuvlarni aniqlashdan iborat.

METODOLOGIYA VA ADABIYOTLAR TAHLILI

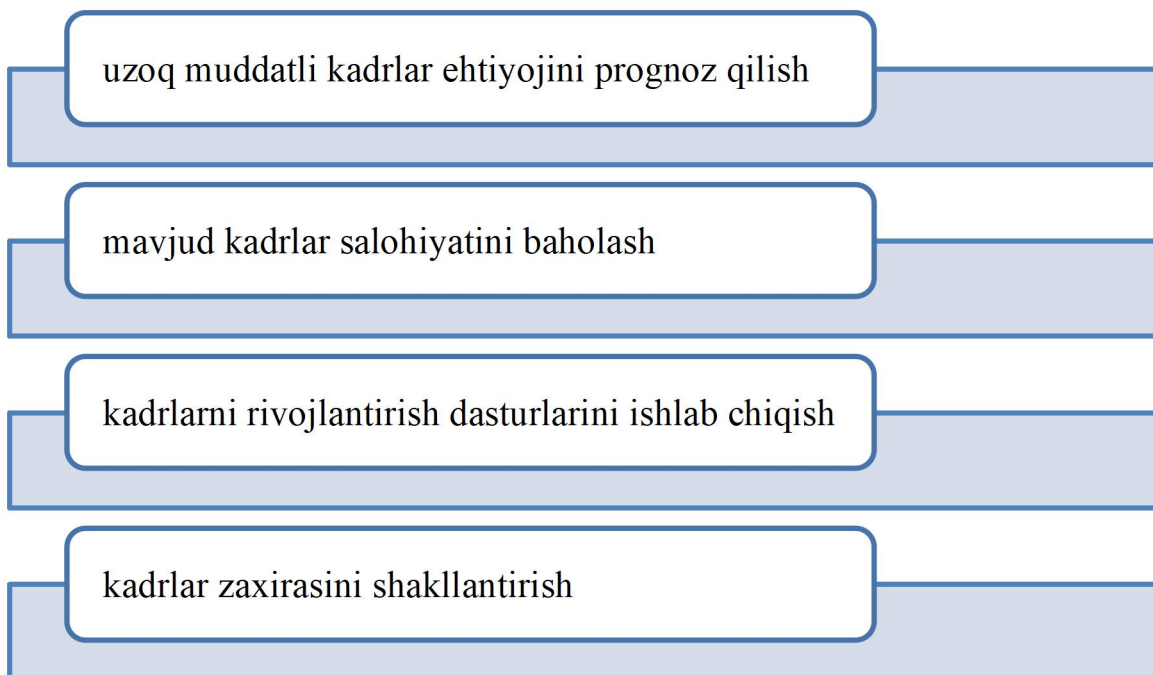
Tadqiqot metodologiyasi tizimli va qiyosiy tahlil usullariga asoslangan. Ilmiy maqolalar, monografiyalar va me'yoriy hujjatlar o'rganildi. Jumladan, Abdullayev va boshqalarning [3] tadqiqotlarida O'zbekiston bank tizimida kadrlar siyosatining o'ziga xos xususiyatlari yoritilgan. Shuningdek, Rahimov [4] bank sohasida inson resurslarini rivojlantirishning zamonaviy tamoyillarini tadqiq etgan.

Bank tizimida kadrlar siyosati va malaka oshirish masalalari ko'plab mahalliy olimlar tomonidan o'rganilgan. Karimov [5] o'z ishida bank xodimlarining malakasini oshirishning innovatsion usullarini tahlil qilgan. Tursunov [6] esa bank sohasida kadrlar strategiyasini shakllantirish masalalariga e'tibor qaratgan.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

Bank tizimida kadrlar siyosatining samaradorligini ta'minlash uchun quyidagi yo'nalishlar muhim ahamiyat kasb etadi:

Birinchidan, strategik kadrlar rejalashtirish masalasi. Bank strategiyasi va kadrlar siyosati o'rtasidagi uzviy bog'liqlikni ta'minlash zarur [7]. Har bir bankning rivojlanish strategiyasi kadrlar salohiyatiga bevosita bog'liq bo'lib, bu bank xodimlarining malakasini oshirishga yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqishda muhim ahamiyatga ega. Strategik rejalashtirishda quyidagi jihatlarga e'tibor qaratish lozim:

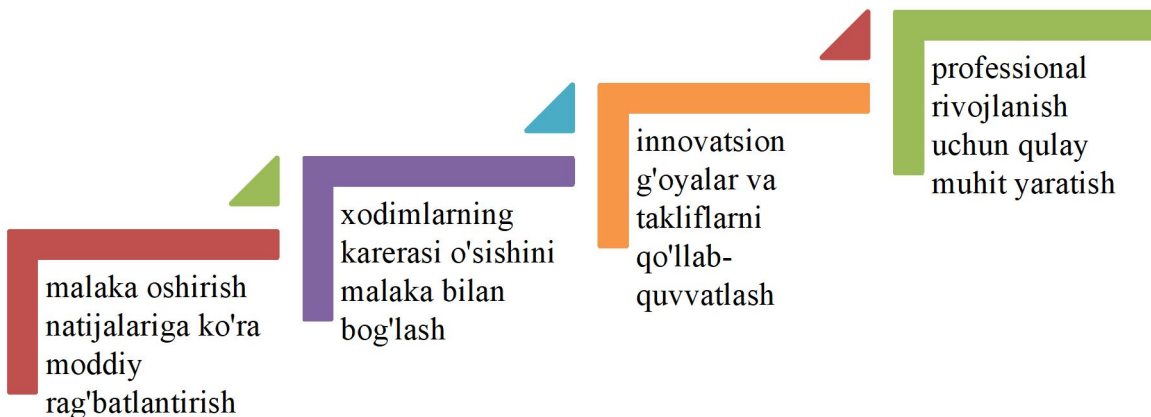


1-rasm. Strategik rejalashtirish tamoyillari

Ikkinchidan, malaka oshirish tizimining uzluksizligini ta'minlash masalasi. Xodimlarning malakasini oshirish muntazam va tizimli ravishda amalga oshirilishi lozim. Zamonaviy bank tizimida quyidagi ta'lim shakllaridan keng foydalanish tavsiya etiladi:

- ✓ onlayn ta'lim platformalari orqali o'qitish;
- ✓ vebinarlar va masofaviy seminarlar;
- ✓ amaliy treninglar va case-study;
- ✓ mentorlik dasturlari;
- ✓ xalqaro tajriba almashish dasturlari.

Uchinchidan, motivatsion mexanizmlarni takomillashtirish. Xodimlarning malaka oshirishdan manfaatdorligini ta'minlash uchun samarali rag'batlantirish tizimini joriy etish zarur. Buning uchun quyidagi choralarni ko'rish maqsadga muvofiq:



2-rasm. Xodimlarning malaka oshirishdan manfaatdorligini ta'minlashning samarali rag'batlantirish tizimi

To'rtinchidan, innovatsion yondashuvlarni joriy etish masalasi. Bank sohasida raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi xodimlardan yangi bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirishni talab qiladi [8]. Shu sababli, malaka oshirish dasturlari quyidagi yo'nalishlarga qaratilishi lozim:

- ✓ raqamli bank xizmatlari bo'yicha bilimlarni oshirish;
- ✓ axborot xavfsizligi bo'yicha ko'nikmalarni shakllantirish;
- ✓ mijozlar bilan ishlashning zamonaviy usullarini o'zlashtirish;
- ✓ bank operatsiyalarining avtomatlashtirilgan tizimlarini o'rganish.

Beshinchidan, xalqaro tajribani mahalliy sharoitga moslashtirish masalasi. Rivojlangan mamlakatlarning bank tizimida qo'llanilayotgan ilg'or tajribalarni o'rganish va joriy etish muhim ahamiyat kasb etadi. Bunda quyidagi yo'nalishlarga e'tibor qaratish lozim:

- ✓ xorijiy bank mutaxassislari bilan tajriba almashish;
- ✓ xalqaro sertifikatlashtirish dasturlarida ishtirok etish;
- ✓ chet el banklari bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish;
- ✓ xalqaro standartlar asosida malaka oshirish tizimini takomillashtirish.

Bundan tashqari, bank tizimida kadrlar siyosatining samaradorligini oshirish uchun quyidagi masalalarga alohida e'tibor qaratish lozim. Bank xodimlarining malakasini oshirishda zamonaviy pedagogik texnologiyalardan foydalanish muhim ahamiyat kasb etadi. Jumladan, interfaol ta'lim metodlari, keys-stadi, amaliy o'yinlar va boshqa innovatsion usullarni qo'llash orqali o'qitish samaradorligini oshirish mumkin [3].

Bank tizimida kadrlar malakasini oshirishning yana bir muhim jihati - bu bank xodimlarining psixologik tayyorgarligini kuchaytirish masalasidir. Chunki bank xodimlari kundalik faoliyatida turli mijozlar bilan muloqot qiladi va stress vaziyatlarida ishlashga to'g'ri keladi. Shu sababli, malaka oshirish dasturlariga psixologik treninglarni ham kiritish maqsadga muvofiq [5].

Bank tizimida kadrlar salohiyatini oshirishda xodimlarning chet tillarini bilish darajasini yuksaltirish ham dolzarb masalalardan biridir. Xalqaro bank amaliyoti va zamonaviy bank texnologiyalarini o'rganish uchun chet tillarini bilish muhim ahamiyat kasb etadi. Shu sababli, bank xodimlarining chet tillarini o'rganishi uchun qulay sharoitlar yaratish va rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish zarur [4].

Shuningdek, bank tizimida kadrlar siyosatining samaradorligini oshirishda korxonada madaniyatini rivojlantirish masalasiga ham e'tibor qaratish lozim. Chunki korxonada madaniyati xodimlarning o'z ishiga munosabatini, ularning motivatsiyasini va professional rivojlanishga bo'lgan intilishini belgilaydi [6]. Bank rahbariyati tomonidan xodimlarning kasbiy o'sishi va shaxsiy rivojlanishi uchun qulay muhit yaratilishi muhim ahamiyat kasb etadi.

Bank tizimida kadrlar malakasini oshirishning yana bir muhim jihati - bu xodimlarning moliyaviy savodxonligini oshirish masalasidir. Bank xodimlari nafaqat o'z vazifalarini professional darajada bajarishi, balki mijozlarga moliyaviy maslahatlar bera olishi ham kerak. Shu sababli, malaka oshirish dasturlariga moliyaviy savodxonlik, moliyaviy tahlil va moliyaviy rejalashtirish bo'yicha maxsus kurslarni kiritish maqsadga muvofiq [8].

Bank tizimida kadrlar siyosatining samaradorligini oshirishda zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalanish ham muhim o'rin tutadi. Jumladan, HR-boshqaruv tizimlarini joriy etish orqali kadrlar hisobi, malaka oshirish jarayonlarini monitoring qilish va baholashni avtomatlashtirish mumkin [7]. Bu esa bank rahbariyatiga kadrlar siyosatining samaradorligini tezkor baholash va tegishli qarorlar qabul qilish imkonini beradi.

Bank xodimlarining malakasini oshirishda masofaviy ta'lim texnologiyalaridan foydalanish ham dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. COVID-19 pandemiyasi davrida masofaviy ta'limning ahamiyati yanada ortdi. Bank tizimida korporativ onlayn ta'lim platformalarini yaratish va rivojlantirish orqali xodimlarning uzluksiz malaka oshirishini ta'minlash mumkin [5]. Bu esa vaqt va moliyaviy resurslarni tejash imkonini beradi.

Shuningdek, bank tizimida kadrlar siyosatining samaradorligini oshirishda xodimlarning ijtimoiy himoyasi masalasiga ham e'tibor qaratish lozim. Bank xodimlarining ijtimoiy kafolatlari, tibbiy sug'urta, pensiya ta'minoti kabi masalalar ham kadrlar siyosatining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi [3]. Ijtimoiy himoya tizimining yaxshi yo'lga qo'yilishi xodimlarning bankka sodiqligini oshiradi va kadrlar qo'nimsizligini kamaytiradi.

Bank tizimida kadrlar siyosatining yana bir muhim jihati - bu xodimlarning kreativ salohiyatini rivojlantirish masalasidir. Zamonaviy bank xizmatlari sohasida raqobat kuchayib borayotgan bir paytda innovatsion g'oyalar va yechimlarni ishlab chiqish muhim ahamiyat kasb etadi. Shu sababli, bank xodimlarining kreativ fikrlash qobiliyatini rivojlantirish uchun maxsus treninglar va seminarlar tashkil etish maqsadga muvofiq [6].

Bank tizimida kadrlar malakasini oshirishda mentorlik institutini rivojlantirish ham muhim ahamiyat kasb etadi. Tajribali xodimlarning bilim va ko'nikmalarini yosh mutaxassislariga uzatish orqali kadrlar salohiyatini oshirish mumkin. Mentorlik dasturlarini tizimli ravishda tashkil etish va rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish zarur [4].

Yuqoridagi barcha masalalar bank tizimida kadrlar siyosatining samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Bank rahbariyati tomonidan ushbu yo'nalishlarga alohida e'tibor qaratilishi va tegishli chora-tadbirlar ishlab chiqilishi lozim. Bu esa bank tizimining barqaror rivojlanishini ta'minlashga xizmat qiladi.

XULOSA

Bank tizimida kadrlar siyosati va xodimlar malakasini oshirish masalalari kompleks yondashuvni talab etadi. Tadqiqot natijalariga ko'ra quyidagi xulosalar shakllantirildi:

Birinchidan, bank tizimida kadrlar siyosatini takomillashtirish uchun strategik rejalashtirish va innovatsion yondashuvlarni joriy etish zarur. Bu bank faoliyatining barqaror rivojlanishini ta'minlashning muhim sharti hisoblanadi. Strategik rejalashtirishda bank rivojlanish strategiyasi bilan kadrlar siyosati o'rtasidagi uzviy bog'liqlikni ta'minlash, uzoq muddatli kadrlar ehtiyojini prognoz qilish va kadrlar zaxirasini shakllantirish masalalariga alohida e'tibor qaratish lozim.

Ikkinchidan, xodimlar malakasini oshirish tizimini uzluksiz ta'lim tamoyillari asosida tashkil etish lozim. Buning uchun zamonaviy ta'lim texnologiyalari va metodlaridan foydalanish, masofaviy ta'lim imkoniyatlarini kengaytirish, xalqaro tajribani o'rganish va joriy etish muhim ahamiyat kasb etadi. Malaka oshirish dasturlarini xodimlarning real ehtiyojlari va bank faoliyatining zamonaviy talablariga moslashtirish zarur.

Uchinchidan, kadrlar siyosatining samaradorligini oshirish uchun xalqaro tajribani o'rganish va mahalliy sharoitga moslashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Rivojlangan mamlakatlarning bank tizimida qo'llanilayotgan ilg'or tajribalarni o'rganish va joriy etish orqali kadrlar salohiyatini oshirish mumkin. Xalqaro hamkorlik aloqalarini kengaytirish va tajriba almashish dasturlarini yo'lga qo'yish maqsadga muvofiq.

To'rtinchidan, malaka oshirish dasturlarini zamonaviy texnologiyalar va innovatsiyalar asosida takomillashtirish zarur. Bank sohasida raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi xodimlardan yangi bilim va ko'nikmalarni uzluksiz ravishda o'zlashtirishni talab etadi. Shu sababli, malaka oshirish dasturlariga raqamli bank xizmatlari, axborot xavfsizligi, mijozlar bilan ishlashning zamonaviy usullari kabi yo'nalishlarni kiritish lozim.

Beshinchidan, bank tizimida kadrlar siyosatining samaradorligini monitoring qilish va baholash tizimini takomillashtirish zarur. Buning uchun zamonaviy HR-boshqaruv tizimlarini joriy etish, kadrlar hisobi va malaka oshirish jarayonlarini avtomatlashtirish, samaradorlik ko'rsatkichlarini ishlab chiqish va muntazam monitoring olib borish lozim.

Yuqoridagi xulosalar asosida bank tizimida kadrlar siyosatini takomillashtirish va xodimlar malakasini oshirish bo'yicha tegishli chora-tadbirlar ishlab chiqilishi va amalga oshirilishi bank tizimining barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Абдуллаев.А. ва бошқалар. (2023). Ўзбекистон банк тизимида кадрлар сиёсатининг замонавий ҳолати. Иқтисод ва молия, 4(16), 34-48.
2. Раҳимов. М.Ш. (2023). Банк соҳасида инсон ресурсларини ривожлантириш. Тошкент: Иқтисодиёт.
3. Каримов. Д.А. (2023). Банк ходимларининг малакасини ошириш: инновацион ёндашувлар. Банк ахборотномаси, 5(8), 23-35.

4. Турсунов.И.Б. (2023). Банк тизимида кадрлар стратегиясини шакллантириш масалалари. Молия ва банк иши, 2(12), 67-78.
5. Armstrong.P. (2022). Human Resource Development in Banking. London: Financial Press.
6. Smith.R. (2023). Professional Development in Banking Sector. International Banking Review, 18(4), 78-92.
7. Абдукаримов.Б. ва бошқалар. (2023). Ўзбекистон банк тизимида кадрлар сиёсати. Иқтисод ва молия, 3(15), 45-58.
8. Исмоилов.Р.А. (2023). Банк тизимида рақамли технологияларни жорий этиш ва кадрлар салоҳияти. Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар, 6(4), 89-102