

БАНКЛАРДА ХОДИМЛАРНИ БОШҚАРИШ: РИВОЖЛАНТИРИШ ВА БАҲОЛАШ

Аскарлов Азизбек
ТДИУ МБА-10 магистранти

Аннотация. Ушбу мақолада ходимларни бошқариш жараёнида ўқитиш ва ривожлантириш тизимининг ўрни ва аҳамияти, банкларнинг самарадорлигини ва рақобатбардошлигини оширишда, ходимларни малакасини ошириш ва баҳолаш жараёнларини такомиллаштириш нақадар зарурий эканлиги ёритиб берилган.

Калит сўзлар: ходимларни бошқариш, ўқитиш ва ривожлантириш, масофавий ўқитиш тизими, ходимларни баҳолаш-аттестация, ходим тоифалари.

Аннотация. В данной статье освещается роль и значение системы обучения и развития в процессе управления персоналом, необходимость совершенствования процессов профессионального развития и оценки сотрудников в повышении эффективности и конкурентоспособности банков.

Ключевые слова: управление персоналом, обучение и развитие, система дистанционного обучения, оценка и аттестация персонала, категории сотрудников.

Annotation. This article highlights the role and importance of the system of training and development in the process of personnel management, the need to improve the processes of professional development and evaluation of employees in improving the efficiency and competitiveness of banks.

Keywords: personnel management, training and development, distance learning system, personnel evaluation and certification, employee categories.

Мамлакатимизда амалга оширилаётган кенг миқёсли ислохотлар доирасида молия секторининг барқарорлигини, унинг глобал молия тизимида интеграциялашувини таъминлаш, банк хизматларининг сифатини ва улардан фойдаланиш имкониятларини ошириш чоралари ишлаб чиқилмоқда. Банк секторини ислох қилиш борасида амалга оширилаётган чора-тадбирлар илғор халқаро амалиётни инобатга олган ҳолда банк соҳасидаги кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг замонавий усуллари жорий этиш асосида тижорат банклари ходимларининг билими ва малакасини оширишни тақозо этмоқда¹.

Замонавий ривожланиб бораётган бизнесда 2 фактни инкор этиб бўлмайди:

- Бизнес юритишдаги ўзгаришлар тезлашмоқда;
- Рақобат кураши тобора интенсив ва глобал тарзда бўлмоқда.²

Глобаллашув даврида, банклар ривожланишининг асоси ва рақобатбардошлигини таъминловчи муҳим омиллардан бири самарали ташкил этилган ходимларни ривожлантириш тизимидир. Бугунги кунда, республикаимиздаги жуда кам сонли банклар ўз ходимларини ҳақиқатан ҳам имкон қадар самарали ишлайди деб айта олади. Умуман олганда, бунинг иккита сабаби бор: ходимларнинг малакасизлиги ва тегишли мотивациясини йўқлиги. Амалдаги тажрибаларга кўра, ходимларнинг ўз ишини самарали бажариши ва тегишли компетенцияларини мавжудлиги нуқтаи назаридан тўрт тоифага ажратиш мумкин:

¹ ПҚ-4503-сон, 31.10.2019, Банк-молия соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида

² Рой В.Х. Поллок, Эндрю МакК. Джефферсон, Кэлхун У.Уик, Шест дисциплин прорывного обучения

Ишлашни хохламайди ва қандай ишлашни билмайди (мотивация ва билим йўқ)	Ишлаш хоҳлайди, лекин қандай ишлашни билмайди (мотивация бор, билим йўқ)
Ходим тоифалари	
Ишларни қандай бажаришни билади, лекин ишлашни хохламайди (билим бор, мотивация йўқ);	Ишлашни хоҳлайди ва қандай бажаришни билади (билим ва мотивация бор)

Ривожланиб бораётган республикаимиз банк тизимида малакали ходимларни етишмаслиги муаммоси тобора ортиб бормоқда. Бу айниқса, янги банк маҳсулотларини ишлаб чиқиш ва уларни сотиш ҳамда бизнес жараёнларни оптималлаштириш, такомиллаштириш соҳаларида яққол номоён бўлмоқда. Ушбу муаммоларнинг ечими сифатида,

Ўқитиш ва баҳолаш жараёнларининг асосий вазифаси ишлашни хохламайдиган ва ишлашга мотивацияси йўқ ходимларни ажратиб олиш ҳамда ишлашга мотивацияси бор ва қандай ишлашни билмайдиган ходимларни малакасини оширишдан иборат.

Ходимларни ривожлантириш ва ўқитиш жараёнларини икки қисмга ажратишимиз мумкин:

Касбий билим ва малакаларини ривожлантириш;

Кўникмаларини ривожлантириш.

Касбий билим ва малакалари ривожлантириш бу – лавозимидаги белгиланган вазифаларни бажариши учун зарур бўлган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, инструкциялар ва ҳ.к.ларни билиши ҳамда дастурий таъминотларда ишлаш малакаларини ривожлантиришдир. Банк меъёрий ҳуқуқий ҳужжатлари ва инструкцияларига, дастурий таъминотларига қонунчиликдаги ва мос равишда бизнес жараёнлардаги ўзгаришлар туфайли доимий янгиликлар киритилиб борилади. Шу сабабли, касбий билим ва малакаларини ривожлантириш учун кўплаб тренинг-семинарлар ташкил қилишга тўғри келади ва банк харажатларини оширади. Шунинг учун бугунги кунда кўплаб замонавий банклар ходимларни касбий ва малакаларини ошириш учун масофавий ўқитиш тизимидан фойдаланишни маъқул кўришмоқда. Ушбу тизимдан фойдаланиш банклар учун куйидаги имкониятларни яратади:

Ходимларни иш жойида, иш самарадорлигига вақт нуқтаи назаридан таъсир ўтказмаган ҳолда билим ва малакаларини ошириш;

Ўқитиш ва ривожлантириш харажатларини минималлаштириш: катта миқдордаги сафар харажатларини бўлмаслиги, ўқув материалларидан доимий равишда фойдаланиш;

Ўқитиш ва ривожлантириш тадбирларини ўз вақтида ташкил этиш;

Масофавий ўқитиш ва баҳолашни ўтказишни энг содда ечими сифатида, банк ички тизимлари – корпоратив портал орқали ҳам ташкил этилишини кўришимиз мумкин.

Кўникмаларини ривожлантириш жараёнларини банк хизмат кўрсатиш жараёнларидаги корпоратив маданияти ва қадриятлари – ходимларнинг тажрибаси, ишлаш жараёнида пайдо бўлган қобилиятлари ва сезгилари киради. Ушбу билимларни қайта ишлаш ва янги ходимларга ўргатиш қийин жараёндир. Шунинг учун кўникмаларни банкда ташкил этилган мураббийлик тизими ҳамда банк малакали ва тажрибаси юқори, педогогик маҳоратга эга ходимлари – ички тренерлари орқали ривожлантириб бориш мақсадга мувофиқдир. Деярли барча банклар миқдорларга хизмат кўрсатиш стандартлари ва қоидаларини, ички меъёрий ҳужжатларини барча ходимлар ўқиб ўрганиши учун банк ички тизимлари орқали тақдим этади ва ўзлаштириш жараёнини назорат қилиб боради. Бироқ, ходимларнинг мустақил равишда ўқиб ўрганмасликлари ёки янги ходимларга ўргатмаслиги бу – ўқитиш ва ривожлантириш жараёнларини самарали ташкил этиш учун асосий муаммодир. Бунинг сабаби эса ходимларнинг ўқишга бўлган мотивациясининг йўқлигидир. Ўз билим ва кўникмаларини мустақил равишда ривожлантириб бораётган ҳамда бошқаларга мураббийлик қилиб ўргатаётган

ходимларни эътироф этиш ва мукофотлаш – шунинг учун ҳам банкда ўқитиш жараёнларини самарали ташкил этишнинг муҳим шарти ҳисобланади.

Ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш жараёнлари ходимларни баҳолаш жараёнлари - аттестация билан ҳамиша биргаликда амалга оширилиши лозим ҳисобланади. Ходимларни касбий билим ва малакаларини баҳолаб бориш, ходимларни мустақил ўқишга, доимий равишда ривожланишга ундайди. Ходимларни баҳолаш жараёнлари харажатларни оптималлаштириш ва вақтни самарали сарфлаш юзасидан масофавий тарзда- тест шаклида ташкил этилиши мақсадга мувофиқдир.

Хулоса ўрнида шунини айтишимиз мумкинки, бугунги кунда банк самарали фаолият кўрсатишининг зарурий шартларидан бири самарали - малакали ходимларга эга бўлишидир. Зеро, бизнес жараёнларни тўхтовсиз ўзгайиб бориши ва рақамли технологияларнинг банклар томонидан тобора кўпроқ амалиётга жорий қилиниши малакали ходимларни талаб этади, бунинг учун эса банклар ўз ходимларини мунтазам равишда ўқитиши ва баҳолаб бориши зарур ҳисобланади.

Адабиётлар

1. Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 199 с.
2. Алавердов А.Р. Управление персоналом в коммерческом банке. – М.: "Соминтек", 2007. – 256 с.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. – Питер, 2010. – 848 с.
4. Банки на развивающихся рынках: В 2-х томах. Т.1. Укрепление руководства и повышение чувствительности к переменам. / Диана МакНотон, Дональд Дж. Карсон, Клайтон Таусенд Дитц и др.: Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 336 с.: ил.
5. Банковское дело / Под ред. Лаврушина О.И.. – М.: Банковский биржевой научно-консультационный центр, 2002. – 428 с.
6. Буюевич С., Соколова Г. О стимулировании работников коммерческих банков. // Деньги и кредит. – М., 2009. – №11-12. – С. 34-45.
7. Бутурлин М.А. Актуальные направления работы службы персонала. // Деньги и кредит. – М., 2010. – №7. – С. 58-61.
8. Вартанян И.П. О кадровой политике и работе с персоналом. // Деньги и кредит. – М., 2008. – №4. – С. 34-45.
9. Вартанян И.П. О работе с персоналом в коммерческом банке. // Деньги и кредит. – М., 2008. – №10. – С. 50-58.
10. Muydinovich, R. I. (2021). Innovative approach to ensuring the continuity of teaching computer science in the system of continuous education of the New Uzbekistan. ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal, 11(4), 1622-1629.
11. MUYDINOVICH, R. I. (2020). Problems and Solutions of Online Education in Tertiary Institutions. International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology, 7(11), 58-60.
12. РАСУЛОВ, И. М., & ТОЛИПОВ, У. К. (2018). РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВОМ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ. In Высшее и среднее профессиональное образование России в начале 21-го века: состояние, проблемы, перспективы развития (pp. 198-203).