



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 5 Issue 01 | pp. 125-129 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

ТИЖОРAT БАНКЛАРИДА КАДРЛАР ЗАХИРАСИНИ ШАКЛАНТИРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ



Нуримова Нилуфар Жўраена,
Ўзбекистон Республикаси Ёшлар ишлари
агентлиги ҳузуридаги Ёшлар муаммоларини
ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш
институту мустақил изланувчиси

Аннотация: Профессионализм-Банк ходимларининг малакасини мунтазам ошириш учун зарур шарт-шароитларни яратиш, уларни ижтимоий- ҳимояси ва рағбатлантирилиши ҳақида ғамхўрлик қилиб, профессионаллар жамоасини шакллантириш- глобаллашув жараёнидаги асосий вазифадир.

Annotation-Professionalism - creating the necessary conditions for regular training of bank employees, taking care of their social protection and motivation, forming a team of professionals - is the main task in the process of globalization.

Аннотация: Профессионализм – создание необходимых условий для регулярного обучения сотрудников банка, забота об их социальной защите и мотивации, формировании команды профессионалов – является основной задачей в процессе глобализации.

Калит сўзлар: Миллий кадрлар захираси, потенциал ходимлар, касбий кўник, захирадаги ходимлар.

Keywords: National personnel reserve, potential employees, professional skills, reserve employees.

Ключевые слова: Национальный кадровый резерв, потенциальные работники, профессиональные навыки, кадры резерва.

Иқтисодиётнинг ривожланишида инновацион технологияларнинг кенг қўлланилиши, бошқарувда замонавий усуллардан фойдаланиш, шунингдек сифатли кадрларга бўлган эҳтиёжнинг ошиб бориши жамоада кадрларнинг роли ва уларга бўлган талабнинг сифат жиҳатидан ўзгаришига олиб келмоқда. Бугунги кунда ходимларнинг билими, тажрибаси, малакаси, ташаббускорлиги ва ишбилармонлиги ҳар қандай соҳа учун, айниқса банк-молия сектори учун муҳим стратегик ресурсга айланиб бормоқда. Ходимларнинг бу хусусиятлари нафақат юқори иқтисодий самарадорликка эришиш имконини беради, балки касбий вазифаларига ижобий муносабатини оширишда муҳим бўлган кадрларнинг узлуксиз ривожланиши талабини қўяди. Маълумки, кадрларни ривожлантириш ва сифатини ошириш йўналишларидан бири кадрлар захирасини шакллантиришдир.

Мамлакатимизда ҳам сўнгги йилларда миллий кадрлар захирасини шакллантириш, бошқарув кадрларини тайёрлаш ҳамда бу соҳада тизимли

тадбирларни ишлаб чиқиш, самарадорликни оширишга қаратилган кенг қўламли ислохотлар амалга оширилмоқда. Хўжалик бошқаруви органлари томонидан давлат бошқаруви ва хўжалик функцияларини бирга қўшиб олиб бориш амалиётидан воз кечиш, давлат органлари ва ташкилотлари ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш ҳамда ижтимоий таъминлашнинг замонавий тизимини яратиш бўйича чоралар қўрилмоқда.

Шу билан бирга, давлат органлари ва ташкилотларининг малакали мутахассислар билан етарли даражада таъминланмаётганлигига, кадрлар малакасининг юклатилган вазифалар ва замонавий эҳтиёжларга номувофиқлигига, қабул қилинаётган қарорлар сифатининг пастлигига олиб келаётган бир қатор тизимли муаммолар ва камчиликлар сақланиб қолмоқда.¹

Мазкур муаммо ва камчиликларни, бартараф этиш, шунингдек, ташкилотларнинг малакали кадрларга бўлган эҳтиёжларини қондириш мақсадида 2019 йилнинг 3 октябрида қабул қилинган Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғриси”даги ПФ-5843-сон Фармони муҳим қадамлардан бири бўлди.

Шу ўринда “Миллий кадрлар захираси” деганда давлат фуқаролик хизматида ва нодавлат секторда раҳбарлик лавозимларини энг муносиб кадрлар билан тўлдириш учун шакллантириладиган малакали мутахассисларга оид маълумотлар базасини тушуниш лозим. Юқори салоҳият, билим ва кўникмаларга эга кадрларни юзага чиқариш, уларни тенглик, рақобатлилик, ихтиёрийлик, шаффофлик, холислик ва очиқлик тамойиллари асосида Миллий кадрлар захирасига киритиш тизимини йўлга қўйиш юқоридаги Фармоннинг асосий вазифаларидан биридир.

Бугунги кунда кўпгина ташкилотларда, айниқса тижорат банклари фаолиятида бошқарувнинг деярли барча бўғинлари учун нафақат малакали ва яхши тайёрланган раҳбарлар, балки асосий касбий кўникмаларга эга ходимлар ҳам етишмаслиги кузатилмоқда. Бунга қуйидаги бир нечта сабабларини келтириш мумкин:

- ташкилот миқёсида кадрлар тайёрлашнинг самарали тизими ташкил қилинмаганлиги;
- қобилиятли ва малакали мутахассисларни танлашдаги қийинчиликлар;
- бошқарувчиларнинг узоқ вақт давомида бир лавозимда қолиши;
- рақобатчилар томонидан малакали ходимларни жалб қилиниши кабилардир.

Шундай экан, меҳнат бозоридаги талаблар кучайиб бораётган бир шароитда, жамоада сифатли тизимни йўлга қўйиш, ходимлар билан ишлашни самарали ташкил қилиш мақсадида кадрлар захирасини шакллантириш масалалари раҳбарлар ва асосий мутахассислар учун асосий вазифага айланади.

Кадрлар захирасини режалаштириш ходимларнинг лавозимдан лавозимга

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги ПФ-5843-сон Фармони

кўтарилиб боришини мақсад қилиб қўяди. У муайян ходимлар лавозимларга кўтарилиши, алмашинишини, бўшатилишининг бутун бир занжирини ишлаб чиқилишини талаб қилади.

Захирага номзодларни танлашда асосан номзодларнинг тегишли маълумот ва касбий тайёргарик даражаси, жамоа билан амалий ишлаш кўникмалари, ташкилотчилик қобилиятлари, шахсий фазилатлари, саломатлиги, ёши каби мезонлар ҳисобга олинади.

Потенциал ёш ходимларни режалаштириш ва ривожлантириш жараёнини ҳам бошқарув кадрлари захираси билан ишлаш жараёнига қиёсласак бўлади. Шунингдек потенциал ходимлар билан ишлашда, бир қатор ўзига хос хусусиятлар мавжуд бўлиб, бошқарув кадрлари захираси билан ишлашдан фарқли равишда, бунда истиқболли ходимларни тайёрлаш маълум бир лавозим учун эмас, балки умуман раҳбарлик учун ўқитилади.

Тижорат банкларида потенциал захирани тайёрлашда қуйидагиларга алоҳида эътибор берилади:

- банк фаолияти ва қадриятларининг ўзига хос хусусиятларини тушуниш, фидойилик туйғусини ривожлантириш;
- малака ошириш курслари, семинар-тренинглар асосида бошқарув билимларини доимий равишда такомиллаштириб бориш;
- меҳнат интизоми, ички тартиб қоидаларига риоя қилиш, меҳнатсеварлик, виждонлилик;
- Банк ичидаги маданият - жамоада ўзаро муносабатларни ўрнатиш қобилияти, содиқлик, белгиланган ҳолларда бошқарув тизимнинг бошқа бўғинларига бўйсунуш.

Ҳозирда вақтларда тижорат банкларида лавозимга кўтарилишда банкнинг кадрлар захирасини шакллантириш ва ривожлантириш тенденцияларига мувофиқ боради ва мақсадли малакавий тайёргарликдан ўтган, маълум бир бошқарув даражасига қўйиладиган талабларга жавоб берадиган, ташкилотчилик кўникмаларига эга бўлган чизиқли ва функционал менежерлар ва мутахассислар доирасида амалга оширилади.

Тижорат банкларида бошқарув кадрлари захирасини яратиш зарурати қуйидаги ҳолларда пайдо бўлади:²

- банкнинг фаолияти ва бозордаги ўрни жадал ривожланмоқда (масалан, филиаллар, минибанклар очиш режалаштирилган);
- маълум лавозим эгаларида турғунлик намоён бўлад бошлади, баъзи менежерлар ривожланишда "юқори нуқтаси"га чиқиб бўлдилар, пенсия ёшига яқинлашмоқдалар, улар ўз лавозимларида етарлича самарали эмас, банкни ёки бўлимини ривожланишини секинлаштиради, уларни алмаштириш керак бўлганда;
- кучли мутахассислар ва менежерлар рақобатчи банкларга ўтиб кетганларида. (бундай ҳолда бўш иш ўринларини тезда тўлдириш учун захира керак);

² Носкова М.В. Системный подход к кадровому потенциалу как экономической категории // Вестник Алтайского государственного университета, 2009, №11, с. 87-91

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда шуни таъкидлаш мумкинки, тижорат банкларида кадрлар захирасини шакллантириш ва улар билан ишлашда кадрлар бўлимининг аҳамияти катта. Шунингдек, кадрлар бўлимининг вазифаси нафақат кадрлар захирасини шакллантириш ва захирадагилар билан ишлаш зарурлигини тан олиш, балки буни банкнинг эҳтиёжи сифатида тўғри асослашдир.

Потенциал мутахассисларни муваффақиятли тайёрлаш учун кадрлар бўлими кадрлар захирасини шакллантиришнинг мақсад, вазифалари ва тамойилларига қатъий риоя қилиш керак. Айниқса тижорат банклари фаолиятида кадрлар захираси билан ишлаш дастурини амалга ошириш тўғрисида қарор қабул қилаётганда, бу маълум меҳнат ва моддий харажатларни талаб қилишини тушуниш керак, аммо қуйидаги тадбирларни амалга ошириш орқали ижобий таъсирга эришилади:

- янги ходимларни танлашда хатоларни камайтириш, янги ходимларнинг ишга мослашиш вақтини қисқартириш;
- ходимларга бўлган эҳтиёжни фавқулудда эҳтиёждан анча олдин башорат қилиш, бу эса лавозим талабларига жавоб берадиган ходимларни олдиндан топиш имконини беради;
- кадрларни баҳолаш, унинг сифат даражасини аниқлаш, иқтидорли ходимларни аниқлаш, лавозим талабларига жавоб бермайдиган ходимлар сонини камайтириш;
- ходимларни номоддий рағбатлантириш ва уларни тизимда бирлаштириш;
- асосий ходимларнинг касаллиги ёки бошқа кутилмаган вазиятлар туфайли асосий фаолиятдан четлашиш хавфларни камайтириш.

Тижорат банкларида кадрлар захирасини яратишнинг асосий мақсадлари:

1. Банкнинг стратегик мақсадларига эришиш. Устав фаолиятини сифатли амалга ошириш ва истиқболли мақсадларни тажрибали раҳбарлар жамоаси ва юқори малакали мутахассисларсиз амалга ошириб бўлайди. Кадрлар захираси бизга лавозимларни сифатли ва қисқа вақт ичида тўлдириш масалаларини ҳал қилиш имконини беради.

2. Банкнинг молиявий ҳолатини барқарорлаштириш ва яхшилаш. Ходимларнинг доимий таркиби, уларнинг меҳнатга бўлган юқори рағбати, доимий касбий тайёргарлиги ва натижада юқори меҳнат унумдорлиги банк фаолиятининг узлуксизлигини, кўрсатилаётган банк хизматлари сифатининг зарур даражасини, бюджет маблағларини сарфлашда тежамкорликни таъминлайди ва даромад келтирадиган фаолиятдан олинган даромадларни оширишда муҳим аҳамият касб этади.

3. Тижорат банклари ходимларининг ташкилий ўзгаришларга тайёрлик даражасини ошириш. Маълумки мамлакатдаги иқтисодий ўзгаришлар банк соҳасида ҳам доимий равишда ташкилий ўзгаришларни тақозо қилмоқда. Бундай шароитда кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш дастурлари кадрлар захирасини тўлдиришнинг асосий манбалари ҳисобланади. Ходимларнинг ўзгаришларга тайёрлик даражасини ошириш учун тегишли мутахассисликлар бўйича ходимларни қўшимча ўқитиш, фаолиятнинг асосий ва бошқа соҳаларига

йўналтириш, масъулият доирасини кенгайтириш шу кабилар амалга оширилади.

4. Бошқарувда узлуксизликни таъминлаш. Тижорат банклари фаолиятида бошқарув жараёнинг узлуксизликни таъминлаш учун захирадаги ходимларни узоқ муддатга тайёрлаш, асосий ходимларни рағбатлантириш, шунингдек, асосий ходимлар ишда бўлаган даврларда захирадаги ходимлар уларнинг вазифаларини бажаришларини ташкил этиш керак.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда, тижорат банклари фаолиятида инсон ресурсларини миқдорий баҳолаш муаммосини ҳам қайд этиб ўтиш жоиздир, чунки мавжуд салоҳиятли кадрлар ресурсини сақлаб қолиш – иқтисодий вазиятлар мураккаблашиб бораётган даврда банкларнинг инқирозга қарши чора сифатида барқарорлаштириш дастурига киритиладиган муҳим вазифалардан биридир. Кадрлар салоҳиятини ривожлантириш банкнинг ўсиши ва ривожланиши шароитида заруратга айланади.

Кадрлар салоҳиятини шакллантириш ва ундан самарали фойдаланиш замонавий ташкилотларда асосий вазифалардан биридир, шунинг учун ташкилотлар учун кадрлар стратегиясини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш долзарб масала ҳисобланади. Бунда ходимларнинг хизмат-касб жиҳатидан кўтарилиши, лавозимдан лавозига ўтишинини бошқариш жараёни ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ 60-сон «2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида» Қарори

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 12 майдаги ПФ-5992-сон «2020-2025 йилларга мўлжалланган Ўзбекистон Республикасининг банк тизимини ислоҳ қилиш стратегияси тўғрисида»ги фармони

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 23 мартдаги ПҚ-3620-сон "Банк хизматлари оммабоплигини ошириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги Қарори

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 16 июндаги ПҚ-3066-сон «Тижорат банкларининг молиявий барқарорлиги ва капиталлашуви даражасини оширишга оид қўшимча чора тадбирлар тўғрисида»ги қарори

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution- 4.0 International License (CC - BY 4.0)

