

TIJORAT BANKLARIDA KADRLAR STRATEGIYASINING MOLIVAVIY KO'RSATKICHLARGA TA'SIRI

Usmonqulova Feruza Rustamovna

O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi magistranti

Annotatsiya: Ushbu maqolada tijorat banklarida kadrlar strategiyasining moliyaviy ko'rsatkichlarga ta'siri o'rganiladi. Tadqiqotda bankning inson resurslarini boshqarish strategiyasining asosiy komponentlari, jumladan, xodimlarni tanlash, tayyorlash, motivatsiya va rivojlantirish kabi jarayonlarning bank foydasi va moliyaviy barqarorligiga ta'siri tahlil qilinadi. Kadrlar strategiyasining to'g'ri tashkil etilishi natijasida bankning operatsion samaradorligi oshib, risklar kamayadi va mijozlarga xizmat ko'rsatish sifati yaxshilanadi. Ushbu maqolada keltirilgan tavsiyalar tijorat banklariga inson resurslaridan foydalanishni optimallashtirish va moliyaviy natijalarni yaxshilashda yordam beradi.

Kalit so'zlar: kadrlar strategiyasi, moliyaviy ko'rsatkichlar, tijorat banklari, inson resurslari boshqaruvi, moliyaviy barqarorlik, xodimlar malakasi.

Kirish. Tijorat banklari bugungi kunda global moliya tizimining ajralmas qismi hisoblanib, raqobatbardoshlik va barqarorlikni saqlab qolish uchun turli strategiyalarga tayanadi. Ushbu strategiyalardan biri – kadrlar strategiyasi, ya'ni bankning inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish bo'yicha rejaları va siyosatidir. Kadrlar strategiyasi nafaqat xodimlarning malakasi va samaradorligini oshirishni, balki bankning moliyaviy ko'rsatkichlariga ham sezilarli darajada ta'sir ko'rsatishni maqsad qilgan.

Kadrlar strategiyasining samaradorligi bankning umumiy moliyaviy barqarorligi, foyda ko'rsatkichlari, kreditlar portfeli sifatini boshqarish va mijozlar bilan aloqalarni rivojlantirishga bevosita bog'liqdir. Bugungi kunda texnologik innovatsiyalar va o'zgaruvchan iqtisodiy sharoitlar sababli, banklar raqobatbardosh bo'lish uchun malakali kadrlarni jalb qilish va saqlab qolishga katta e'tibor qaratmoqdalar. Shu sababli, kadrlar strategiyasi bankning uzoq muddatli moliyaviy muvaffaqiyatiga ta'sir ko'rsatadigan asosiy omillardan biriga aylanmoqda.

Ushbu maqola kadrlar strategiyasining tijorat banklaridagi moliyaviy ko'rsatkichlarga ta'sirini ko'rib chiqadi va inson resurslarini boshqarish orqali bank moliyaviy natijalarini yaxshilash usullari haqida batafsil tahlillarni taqdim etadi.

Kadrlar strategiyasi bankning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida muhim omil sifatida qaraladi. Xodimlarning malakasi, tajribasi va samaradorligi tijorat banklarining moliyaviy ko'rsatkichlariga bevosita ta'sir qiladi. Bankning muvaffaqiyati nafaqat texnologiyalar yoki mijozlar bilan ishlash strategiyalariga, balki bankda ishlaydigan xodimlarning professional darajasiga ham bog'liq.

Birinchi navbatda, kadrlar strategiyasi deganda bankning xodimlarni tanlash, o'qitish, rivojlantirish va saqlab qolish bo'yicha rejaları tushuniladi. Kadrlar strategiyasining to'g'ri tashkil etilishi bankning samaradorligini oshirish, risklarni boshqarish va mijozlar bilan ishlash sifatini yaxshilashga yordam beradi. Xodimlarning malakasi yuqori bo'lsa, ular kredit berish jarayonlarida risklarni samarali boshqarib, bankning zarar ko'rish ehtimolini kamaytiradi. Shu bilan birga, malakali xodimlar mijozlar bilan samarali ishlay oladi, bu esa bankning mijozlar bazasini kengaytirish va daromadlarini oshirish imkonini beradi.

Kadrlar strategiyasi bankning moliyaviy barqarorligiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi, chunki inson resurslari – ya'ni xodimlar – har qanday moliya institutining asosiy omili hisoblanadi. Kadrlar strategiyasi nafaqat malakali xodimlarni tanlash va ishga qabul qilishni o'z ichiga oladi, balki ularni o'qitish, motivatsiyalash va rivojlantirish jarayonlarini ham o'z ichiga oladi. Ushbu strategiyaning to'g'ri amalga oshirilishi bankning umumiy moliyaviy samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Malakali xodimlar, birinchidan, operatsion xarajatlarni kamaytirishda muhim rol o'ynaydi. Ular ko'nikmalari va tajribasi tufayli ish jarayonlarida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan xatolarni kamaytiradi, bu esa ortiqcha xarajatlarning oldini oladi. Shu bilan birga, ular texnologiyalardan samarali foydalanish orqali jarayonlarni optimallashtirishga yordam beradi. Masalan, bankning kredit portfelini boshqarishda yuqori malakali xodimlar kredit xavfini kamaytirishga, muammoli kreditlar ulushini kamaytirishga hissa qo'shadilar, bu esa bankning foydali daromadlarini oshirishga olib keladi.

Ikkinchidan, xodimlarning motivatsiyasi moliyaviy barqarorlikka bevosita ta'sir ko'rsatadi. Yuqori motivatsiyaga ega xodimlar o'z ishlariga mas'uliyatli yondashib, mijozlarga sifatli xizmat ko'rsatishga intiladi. Bu esa mijozlarning bankga bo'lgan ishonchini oshiradi va mijozlarning sodiqligini mustahkamlaydi. Natijada, bank xizmatlaridan foydalanish ortadi, yangi mijozlarni jalb qilish osonlashadi va umumiy daromadlar oshadi. Mijozlarning sodiqligi, ayniqsa, raqobatbardosh bozor sharoitida bankning moliyaviy barqarorligini saqlab qolishda muhim rol o'ynaydi.

Motivatsiyaga ega bo'lgan xodimlar o'zlariga berilgan maqsadlarni bajarishda samarali bo'lib, bank uchun qo'shimcha qiymat yaratadilar. Ular bankning maqsadlariga erishish uchun innovatsiyalarni tatbiq etishda faolroq ishtirok etadilar, yangi xizmatlar va mahsulotlarni yaratishda o'z hissalarini qo'shadilar. Innovatsion g'oyalarni amalga oshirish orqali bank yangi mijozlarni jalb qilish imkoniyatiga ega bo'ladi, bu esa bankning bozorga moslashuvchanligini oshirib, raqobatbardoshligini mustahkamlaydi.

Xodimlarning bilim va ko'nikmalarini muntazam yangilab borish bankning ichki operatsion jarayonlarini tezlashtirish va yaxshilashga imkon beradi. Samarali kadrlar strategiyasi xodimlarning ish unumdorligini oshirish orqali bankning resurslaridan samarali foydalanishni ta'minlaydi. Bu holat bankning xarajatlarni qisqartirishi bilan birga, moliyaviy natijalarni yaxshilash va daromadlarni oshirishga olib keladi. Bank boshqaruvi kadrlar strategiyasini to'g'ri amalga oshirsa, u moliyaviy ko'rsatkichlarni mustahkamlaydi va barqarorlikka erishishda asosiy o'rin tutadi.

Malakali xodimlarning samaradorligini oshirishga yo'naltirilgan kadrlar strategiyasi bankning moliyaviy barqarorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Operatsion xarajatlarning kamayishi, jarayonlarni optimallashtirish, xodimlar motivatsiyasi va mijozlarga sifatli xizmat ko'rsatish natijasida bankning obro'si va daromadlari o'sadi. Kadrlar strategiyasining samarali amalga oshirilishi moliyaviy muvaffaqiyatga erishishda hal qiluvchi omil hisoblanadi.

Zamonaviy banklarda innovatsion texnologiyalarning joriy etilishi va raqobatbardosh bo'lish uchun kadrlar strategiyasini doimiy ravishda rivojlantirish zarurati bor. Innovatsiyalarni samarali qo'llay oladigan xodimlarni tayyorlash va rivojlantirish bankning raqobatdoshligini oshiradi. Natijada, kadrlar strategiyasining to'g'ri amalga oshirilishi bankning moliyaviy muvaffaqiyatiga bevosita hissa qo'shadi.

Tijorat banklarida kadrlar strategiyasi moliyaviy ko'rsatkichlarga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Malakali xodimlar bankning moliyaviy barqarorligi va daromadlarining o'sishiga xizmat qiladi, shu sababli, kadrlar strategiyasini samarali tashkil etish har qanday bankning muvaffaqiyatli rivojlanishida hal qiluvchi omillardan biri hisoblanadi.

Xulosa

Tijorat banklarida kadrlar strategiyasi bankning moliyaviy barqarorligi va samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadigan muhim omil hisoblanadi. Malakali xodimlar operatsion xarajatlarni kamaytirish, jarayonlarni optimallashtirish va resurslarni samarali boshqarish orqali bankning moliyaviy natijalarini yaxshilashga hissa qo'shadi. Shuningdek, xodimlarning motivatsiyasi va ishga sadoqati mijozlarga xizmat ko'rsatish sifatini oshiradi, bu esa bankning daromadlari o'sishiga va obro'sining yaxshilanishiga olib keladi.

Kadrlar strategiyasining muvaffaqiyati nafaqat xodimlarni tanlash va rivojlantirishda, balki ularning motivatsiyasini oshirish, innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash va mijozlar bilan ishlash

ILM FAN YANGILIKLARI KONFERENSIYASI

30-OKTABR

ANDIJON, 2024

samaradorligini yaxshilashda ham o'z aksini topadi. Yuqori malakali, motivatsiyaga ega xodimlar bankning moliyaviy ko'rsatkichlarini sezilarli darajada yaxshilab, uning raqobatbardoshligini saqlab qolishiga yordam beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston: Harvard Business School Press.
2. Price, A. (2011). *Human Resource Management* (4th ed.). Cengage Learning.
3. Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Review Press.
4. Wood, S. (1999). *Human Resource Management and Performance*. *International Journal of Management Reviews*, 1(4), 367-413.
5. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). *Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management*. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.