



ПРОФЕССИОНАЛ КАДРЛАР ЗАХИРАСИНИНГ РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ ВА ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАРАЁНЛАРИДАГИ РОЛИ.

*Нуримова Нилуфар Жўраена,
Ўзбекистон Республикаси Ёшлар ишлари
агентлиги ҳузуридаги Ёшлар муаммоларини
ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш
интитути мустақил изланучиси*

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

Калит сўзлар: трансформация, кадрлар захираси, стратегик ва мажбурий кадрлар захираси.

Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви ва рақамли трансформацион жараёнлар кечаётган бир даврда барча соҳаларда инсон капиталига бўлган муносабатларни моҳиятан тушуниш, уни шакллантириш ҳамда ундан самарали фойдаланиш муҳим аҳамият касб этиб бормоқда. Айниқса, тижорат банклари рақобатлашишнинг муҳим бир воситаси сифатида стратегик кадрлар захирасини шакллантириш билан боғлиқ сиёсатга алоҳида эътибор қаратмоқда. Сўнгги йилларда жаҳоннинг энг қудратли банклари йирик молиявий лойиҳаларни амалга оширишда кадрлар захираси учун харажатлари сезиларли даражада ошганини кузатишимиз мумкин. Хусусан, 2023 йилда стратегик захира кадрлар учун қилинган харажатлар 2021 йилган нисбатан АҚШнинг “Bank of America” банкида 2.5 баробарга ва “Citigroup” банкида 1.6 баробарга, Хитойнинг “Industrial and Commercial Bank of China” банкида 1.7 баробарга, “China Construction



Bank” bankida 92%ga, “Bank of China” bankida 96%ga, Fransiyaning “BNP Paribas” bankida esa 86%ga ortganligini kўrsatmoqda¹. Bu esa, tijorat banklarida zaхира кадрлар сиёсатини олиб боришда янгича ёндашув ва тизимли ишлашни талаб қиляпти.

Бугунги кунда давлат хизмати, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳалари тарққиётида кадрлар сиёсати муҳим омил ҳисобланиб, айниқса, кадрлар заҳирасини шакллантириш тизимини самарали ташкил этиш ва ривожлантириш ҳамда уни баҳолаш долзарб муаммолардан бири бўлиб қолмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ 60-сон «2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида», 2020 йил 12 майдаги ПФ-5992-сон «2020-2025 йилларга мўлжалланган Ўзбекистон Республикасининг банк тизимини ислоҳ қилиш стратегияси тўғрисида»ги фармонлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 23 мартдаги ПҚ-3620-сон “Банк хизматлари оммабоплигини ошириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги, 2017 йил 16 июндаги ПҚ-3066-сон «Тижorat bankларининг молиявий барқарорлиги ва капиталлашуви даражасини оширишга оид қўшимча чора тадбирлар тўғрисида»ги қарорлари ижроси таъминлаш мақсадида кадрлар заҳирасини шакллантириш ва улардан фойдаланиш юқори даражада хизмат қилади.

Жумладан, давлат бошқарувида “кадрлар заҳираси” ва “кадрлар заҳирасини шакллантириш”-атамаларини давлатнинг бошқарув мақсадларини амалга ошириш талабларга жавоб берадиган кадрлар тайёрлаш орқали эришилади, бизнес ва молия соҳасида эса “кадрлар заҳираси” – тушинчаси унинг истиқболини белгилайдиган ресурс сифатида талқин этилган.

АҚШ ва Европанинг илғор инсон ресурсларини бошқариш

¹ www.worldbank.org



мактаблари (илмий менежмент, классик, инсон муносабатлари) ва замонавий менежмент (New Public Management (NPM), Digital Management) қарашларига кўра, “кадрлар захираси” махсус танланган мутахассислар ва менежерлар гуруҳи, юқори профессионал натижалар ва етакчилик фазилатларига эга, замонавий бизнес талабларига мос, шунингдек, бошқарув мартабасини излаётганлар етук мутахассислар гуруҳи дея таърифлаган.

Ҳар қандай ташкилот ва бизнес субъектларида кадрлар захираси, ўзгаришлар шароитида ходимларнинг таркибий, ташкилий тайёргарлик ва содиқлик даражасини ошириш, умумий жамоа ва корпоратив манфаатларни яратишда, кадрлар алмашинувини қисқартириш, ташкилотда ворислик тизимини яратиш, ходимларининг мотивациясини ошириш, шунингдек, энг муҳими, ташкилотнинг мақсад ва вазифаларига эришиши, молиявий кўрсаткичларининг барқарорлиги ва ўсишини, ташқи меҳнат бозоридаги вазиятларда кадрлар мустақиллигини яратиш ва шунга кўра ташкилотнинг кадрлар хавфсизлиги таъминлаш имкониятлари ўрганилган.

Замонавий дунёда кадрлар захирасини шакллантириш “**тизимли**” ва “**номенклатуравий**” хусусиятга эга бўлишни эскирганлиги, жаҳон иқтисодиётида тобора глобаллашув жараёнларининг чуқурлашиши натижасида тезкор иш ўринларини қисқариши ва меҳнат муносабатларига қарашларнинг ўзгариши, инсон ақл идрокига ресурс сифатида қаралгани боис, иш ўринларини банд қилувчи эмас, иқтисодиётда юқори малакали мутахассисларни яъни, “**иш самарадорлиги кафолатланган**” кадрларни ёллаш, шунингдек, замонавий соҳалар билан уйғунлашган янги касбларга эга ходимларни жалб қилиш ва уни ташқи ёллаш учун катта маблағ сарфлашга асосланган захира тизимларга зарурият сезилган.

Рақамли трансформациялар шароитида тижорат банкларининг кадрлар сиёсатидаги асосий мақсадлари нафакат режалаштирилган





вакансия талабларига жавоб берадиган ёш ва ташкилотда амалиётни муваффақиятли тамомлаган мутахассисларни режалаштириш эмас балки, доимий равишда соҳавий юқори малакали менежер ва мутахассислар захирасини шакллантириш кераклигини 1-расмда кўришимиз мумкин.



1-расм. Тижорат банкларида захира кадрларни шакллантириш манбалари²

Мазкур расмдан хулоса қилиб шуни айтиш мумкинки, тижорат банкларида кадрлар таркибини ёшартириш, топ-менежментни алмаштириш мақсадида жорий менежерларнинг бўш иш ўринларини тўлдириш, соҳавий кадрларни тайёрлаш ёки ташқаридан ёллаш билан боғлиқ кадрлар сиёсатини олиб боришда янгича ёндашиш ва захира харажатларини оптималлаштиришни талаб қилишини кўришимиз мумкин.

Тижорат банкларида кадрлар захирасини шакллантириш мақсадига кўра мажбурий ва стратегик кадрлар захираси йўналишларида амалга оширишнинг қуйидаги замонавий ёндашувларини кўриш мумкин (2-расм).



² Муа



2-расм. Тижорат банкларида кадрлар захирасини шакллантириш йўналишлари³

Бунда, “**мажбурий кадрлар захираси**” бу тижорат банкларининг кадрлар таркибини ёшартириш, мутахассислар таркибидан бошқарув кадрларига танлаш ва тайёрлаш, раҳбар кадрларни ротация қилиш (эгаллаб турган лавозимига тенг бўлган бошқа лавозимга ўтказиш) билан боғлиқ сиёсат, шунингдек, “**стратегик кадрлар захираси**” эса тижорат банкларининг йирик молиявий лойиҳаларини амалга оширишда, замонавий IT-технологияларига асосланган янги касблар ва молиявий менежерлардан иборат юқори малакали мутахассисларни ёллашга асосланган икки йўналишли кадрлар захирасини шакллантириш тизимига ажратилган.

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

³ Муаллиф томонидан тузилган.



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

5. www.worldbank.org сайти

