



TIJORAT BANKLARIDA HR-ANALITIKANI JORIY ETISH ORQALI BOSHQARUV SAMARADORLIGINI OSHIRISH

Turayeva Mexrinoso Rustamovna

QDU tadqiqotchisi

E-mail: mehrinisoturaeva@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur tezisda tijorat banklarida HR-analitikani joriy etishning tashkiliy-iqtisodiy ahamiyati, kadrlar bilan bog'liq ma'lumotlardan boshqaruv qarorlarini qabul qilishda foydalanish imkoniyatlari hamda mehnat samaradorligini baholash yo'nalishlari yoritilgan. Xodimlar qo'nimsizligi, ishga qabul qilish muddati, kasbiy rivojlanish va ish yuklamasini tahlil qilish orqali bank resurslarini oqilona taqsimlash bo'yicha takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: tijorat banklari, HR-analitika, inson resurslari, kadrlar boshqaruvi, raqamlashtirish, mehnat unumdorligi, boshqaruv samaradorligi.

Аннотация. В тезисе рассматриваются организационно-экономическое значение внедрения HR-аналитики в коммерческих банках, возможности использования кадровых данных для принятия управленческих решений и направления оценки эффективности труда. Предложены подходы к рациональному распределению ресурсов на основе анализа текучести кадров, сроков найма, профессионального развития и рабочей нагрузки.

Ключевые слова: коммерческие банки, HR-аналитика, человеческие ресурсы, управление персоналом, цифровизация, производительность труда, эффективность управления.

Abstract. This thesis examines the organizational and economic importance of introducing HR analytics in commercial banks and the role of workforce data in evidence-based management decisions. It proposes ways to improve resource allocation through the analysis of employee turnover, recruitment time, professional development and workload.



Keywords: commercial banks, HR analytics, human resources, personnel management, digitalization, labor productivity, management efficiency.

Tijorat banklarida HR-analitikani joriy etish inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish, boshqaruv qarorlarining ilmiy asoslanganligini oshirish hamda mehnat resurslaridan samarali foydalanishning muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Bank tizimida raqamli texnologiyalarning rivojlanishi natijasida xodimlarning mehnat faoliyati, kasbiy salohiyati, ish samaradorligi va malaka darajasiga oid katta hajmdagi ma'lumotlar shakllanmoqda. Ushbu ma'lumlarni tizimli tahlil qilish orqali inson resurslarini boshqarishdagi mavjud muammolarni aniqlash, ularning yuzaga kelish sabablarini baholash va istiqboldagi ehtiyojlarni prognozlash imkoniyati kengaymoqda.

HR-analitikaning iqtisodiy ahamiyati, avvalo, tijorat banklarida xodimlar mehnatidan foydalanish samaradorligini oshirish bilan belgilanadi. An'anaviy boshqaruv tizimida kadrlarga oid qarorlar ko'pincha rahbarlarning amaliy tajribasi, kuzatuvlari va davriy hisobotlariga asoslangan holda qabul qilinadi. HR-analitika esa mazkur jarayonlarni aniq ko'rsatkichlar, statistik ma'lumotlar va iqtisodiy tahlil natijalari bilan boyitadi. Natijada xodimlarni ishga qabul qilish, lavozimlarga joylashtirish, rag'batlantirish va kasbiy rivojlantirish bo'yicha qarorlarning obyektivligini oshirish imkoniyati yuzaga keladi.

Tijorat banklarida HR-analitikadan foydalanishning muhim yo'nalishlaridan biri xodimlar qo'nimsizligini kamaytirish va malakali kadrlarni saqlab qolish hisoblanadi. Bank xodimlarining tez-tez almashinuvi yangi mutaxassislarni tanlash, ishga qabul qilish, o'qitish va moslashtirish bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlarni keltirib chiqaradi. HR-analitika yordamida xodimlarning ishdan bo'shash sabablari, mehnat sharoitlaridan qoniqish darajasi, ish haqi va rag'batlantirish tizimining ta'siri hamda kasbiy o'sish



imkoniyatlari o'rganiladi. Bunday tahlillar asosida kadrlar qo'nimsizligini kamaytirishga qaratilgan manzilli boshqaruv choralarini ishlab chiqish mumkin.

Shuningdek, HR-analitika bank filiallari va tarkibiy bo'linmalari o'rtasida mehnat resurslarini oqilona taqsimlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Xususan, filiallarning xizmat ko'rsatish hajmi, mijozlar soni, amalga oshirilayotgan bank operatsiyalari va xodimlarning ish yuklamasi o'rtasidagi nisbatlarni tahlil qilish orqali har bir bo'linmaning kadrlarga bo'lgan ehtiyojini aniqlash mumkin. Natijada ayrim bo'linmalarda ortiqcha ishchi kuchi shakllanishining, boshqa bo'linmalarda esa xodimlar yetishmovchiligining oldini olish uchun asos yaratiladi. Bu esa mehnat resurslaridan samarali foydalanish, operatsion xarajatlarni maqbullashtirish va bank xizmatlari sifatini oshirishga xizmat qiladi.

HR-analitika joriy etishda xodimlarning mehnat unumdorligini baholash mezonlarini takomillashtirish ham alohida ahamiyatga ega. Bank xodimlari faoliyatining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda mehnat natijadorligini baholashda bajarilgan operatsiyalar soni, xizmat ko'rsatish tezligi, mijozlar qoniqishi, ish jarayonidagi xatolar darajasi va belgilangan vazifalarning bajarilishi kabi ko'rsatkichlardan foydalanish mumkin. Mazkur ko'rsatkichlarni kompleks tahlil qilish orqali har bir xodimning umumiy bank faoliyati natijalariga qo'shayotgan hissasini baholash imkoniyati kengayadi. Biroq baholash tizimi xodimlarning lavozim vazifalariga moslashtirilishi, miqdoriy natijalar bilan bir qatorda xizmat sifati va bank risklariga ham e'tibor qaratilishi lozim.

Bundan tashqari, HR-analitika tijorat banklarida inson kapitaliga yo'naltirilayotgan investitsiyalarning iqtisodiy natijadorligini aniqlash imkonini beradi. Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishga sarflangan mablag'lar bilan ularning mehnat unumdorligi, kasbiy kompetensiyalari va ish natijalaridagi o'zgarishlar o'rtasidagi bog'liqlikni o'rganish orqali o'quv dasturlarining samaradorligini baholash mumkin. Bu bank rahbariyatiga



kadrlarni rivojlantirish uchun ajratiladigan moliyaviy resurslarni ustuvor yo'nalishlarga taqsimlashda yordam beradi.

Bank xizmatlarining raqamli shaklga o'tishi va moliya bozorida raqobatning kuchayishi tijorat banklarida inson resurslarini boshqarishga yangi talablar qo'yimoqda. Bank faoliyati natijadorligi nafaqat kapital va texnologiyalarga, balki xodimlarning malakasi, ish yuklamasi, xizmat ko'rsatish sifati va boshqaruv qarorlarining asoslanganligiga ham bog'liq. Shu jihatdan HR-analitika xodimlar haqidagi ma'lumotlarni tizimli yig'ish, qayta ishlash va tahlil qilish orqali kadrlar siyosatini iqtisodiy maqsadlar bilan uyg'unlashtirishga xizmat qiladi.

Ilmiy adabiyotlarda inson kapitaliga investitsiya kiritish mehnat unumdorligini oshirishning muhim omili sifatida izohlanadi [1]. Strategik inson resurslarini boshqarish konsepsiyasi esa kadrlar faoliyatini tashkilot natijalari bilan bog'lash zarurligini ta'kidlaydi [2]. Ushbu yondashuvlar banklarda HR-analitikani oddiy elektron hisobot emas, balki boshqaruv qarorlarini dalillarga asoslash vositasi sifatida qo'llashga imkon beradi. HR-analitika bo'yicha tadqiqotlarda ma'lumotlarning sifati, tahliliy kompetensiyalar va natijalarni amaliy qarorlarga aylantirish muhim shartlar sifatida ko'rsatiladi [3].

Tijorat banklarida HR-analitikani qo'llashning asosiy yo'nalishlari xodimlarga ehtiyojni rejalashtirish, ishga qabul qilish jarayonini baholash, kadrlar qo'nimsizligi sabablarini o'rganish, malaka oshirish natijalarini tahlil qilish hamda filiallar kesimida mehnat yuklamasini taqqoslashdan iborat. Masalan, mijozlarga xizmat ko'rsatish hajmi, operatsiyalar soni va xodimlar ish vaqti birgalikda o'rganilganda filiallar o'rtasidagi ortiqcha yoki yetarli bo'lmagan ish yuklamasini aniqlash imkoniyati paydo bo'ladi. Natijada xodimlarni joylashtirish va ish jadvalini tashkil etish bo'yicha asosliroq qarorlar ishlab chiqilishi mumkin.

HR-analitika samaradorligini baholash uchun xodimlar qo'nimsizligi darajasi, bo'sh ish o'rnini to'ldirishning o'rtacha muddati, bir xodimga to'g'ri



keladigan operatsiyalar hajmi, o'quv dasturlarini yakunlash va malaka baholash ko'rsatkichlaridan foydalanish taklif etiladi. Biroq ushbu ko'rsatkichlar turli lavozimlarga bir xil tatbiq etilmasligi lozim: mijozlar bilan ishlovchi mutaxassisning natijadorligi kredit risklarini baholovchi yoki axborot xavfsizligi bo'yicha xodimning natijadorligidan boshqa mezonlar orqali aniqlanadi. Miqdoriy ko'rsatkichlar xizmat sifati va tavakkalchilikni boshqarish mezonlari bilan muvozanatlashtirilishi zarur.

HR-analitikani joriy etish jarayonida avvalo ma'lumotlar yagona tartibda yuritilishi, ko'rsatkichlarning ta'rifi va hisoblash usullari bir xillashtirilishi, xodimlarning shaxsiy ma'lumotlari himoyalaniishi kerak. Keyingi bosqichda kadrlar bo'limi, moliya va axborot texnologiyalari mutaxassislari hamkorligida tanlangan ko'rsatkichlar bo'yicha muntazam tahlil tashkil etilishi maqsadga muvofiq. Kichik miqyosdagi dastlabki sinov natijalarini baholab, tizimni bosqichma-bosqich boshqa filiallarga tatbiq qilish xarajatlar va tashkiliy xatarlarni boshqarish imkonini beradi.

Xulosa qilib aytganda, tijorat banklarida HR-analitikani joriy etish xodimlar to'g'risidagi ma'lumotlarni amaliy boshqaruv qarorlariga aylantirish, mehnat resurslarini oqilona taqsimlash va kadrlar siyosati natijadorligini kuzatishga xizmat qiladi. Uning iqtisodiy samarasini isbotlash uchun joriy etishdan oldingi va keyingi natijalarni taqqoslash, bankning xizmatlar hajmi va boshqa tashqi omillar ta'sirini ham hisobga olish zarur. Shunday yondashuv HR-analitikadan foydalanishni bank boshqaruvi samaradorligini oshirishning ilmiy asoslangan vositasiga aylantiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993.



2. Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Boston: Harvard Business School Press, 1997.

3. Marler J. H., Boudreau J. W. An evidence-based review of HR Analytics // The International Journal of Human Resource Management. 2017. Vol. 28, No. 1. P. 3–26.