



TIJORAT BANKLARIDA INSON RESURLARINI BOSHQARISHDA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANISHNING AHAMIYATI

Turayeva Mexrinoso Rustamovna

QDU tadqiqotchisi

E-mail: mehrinisoturaeva@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu tezisda tijorat banklarida inson resurslarini boshqarishni raqamlashtirishning iqtisodiy ahamiyati, xodimlar faoliyatini baholash va boshqaruv qarorlarini takomillashtirish imkoniyatlari yoritiladi. Raqamli texnologiyalardan foydalanishning mehnat unumdorligi, ma'muriy xarajatlar va kadrlar salohiyatiga ta'siri nazariy jihatdan tahlil qilinadi.

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

Аннотация. В тезисе рассматриваются экономическое значение цифровизации управления человеческими ресурсами в коммерческих банках, возможности оценки деятельности сотрудников и совершенствования управленческих решений. Теоретически анализируется влияние цифровых технологий на производительность труда, административные затраты и кадровый потенциал.

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

Abstract. This paper examines the economic importance of digitalizing human resource management in commercial banks and its potential to improve employee performance assessment and managerial decisions. It discusses the possible effects of digital technologies on labor productivity, administrative costs, and workforce capabilities.

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



Bank xizmatlarining raqamli shaklga o'tishi tijorat banklarida nafaqat mijozlarga xizmat ko'rsatish, balki ichki boshqaruv jarayonlarini ham yangilashni talab etmoqda. Ayniqsa, inson resurslarini boshqarish tizimida raqamli texnologiyalarni qo'llash xodimlar haqidagi ma'lumotlarni tartibga solish, ish jarayonlarini tezlashtirish va boshqaruv qarorlarini asoslash uchun muhim vositaga aylanmoqda. Bankning barqaror faoliyati xodimlar malakasi, raqamli ko'nikmalari va mehnat natijadorligiga ham bog'liq.

Inson kapitali nazariyasiga ko'ra, ta'lim va kasbiy tayyorgarlikka yo'naltirilgan mablag'lar xodimlarning mehnat salohiyatini oshiradi [1]. Shu nuqtayi nazardan, raqamli kadrlar boshqaruvi faqat elektron hujjat aylanishi emas, balki xodimlarni tanlash, moslashtirish, o'qitish, rag'batlantirish va baholashni yagona tizimda tashkil etishdir. Masalan, ishga qabul qilish uchun kelib tushgan arizalarni elektron ro'yxatga olish hamda nomzodlarning kasbiy ko'nikmalarini mezonlar asosida solishtirish tanlov jarayonini tartibli va shaffof qilishga yordam beradi.

Tijorat banklarida raqamli boshqaruvning asosiy afzalligi takrorlanuvchi ma'muriy vazifalar uchun sarflanadigan vaqtni qisqartirish imkoniyatidir. Ish vaqtini hisobga olish, ta'til jadvalini tuzish, malaka oshirish bo'yicha ma'lumotlarni jamlash kabi ishlarning avtomatlashtirilishi kadrlar bo'limiga strategik vazifalarga ko'proq e'tibor qaratish imkonini beradi. Biroq dasturiy ta'minot, xodimlarni o'qitish va texnik xizmat xarajatlari ham hisobga olinishi lozim.

HR-tahlil xodimlar bilan bog'liq ma'lumotlardan boshqaruv qarorlarini qabul qilishda foydalanishga asoslanadi. Uning yordamida kadrlar qo'nimsizligi, ish yuklamasi, malaka oshirish ehtiyoji va mehnat natijalarini o'rganish mumkin [2]. Masalan, bank filiallarida mijozlar oqimi va xodimlar bandligini qiyoslash ish o'rinlarini oqilona taqsimlashga xizmat qiladi. Bunda



faqat bajarilgan operatsiyalar sonini emas, xizmat sifati, xatolar darajasi va mijozlar manfaatlarini ham e'tiborga olish zarur.

Raqamlashtirish natijalarini baholashda xodim boshiga operatsion daromad, kadrlarni ishga qabul qilishga sarflanadigan vaqt, ma'muriy xarajatlar va xodimlar qo'nimsizligi ko'rsatkichlaridan foydalanish mumkin. Bu ko'rsatkichlarning o'zgarishi har doim ham faqat raqamlashtirish natijasi bo'lmagani sababli ularni bankning boshqa iqtisodiy omillari bilan birga tahlil qilish kerak. Shuningdek, shaxsiy ma'lumotlarning himoyasi va xodimlarni baholashdagi xolislik muhim shart hisoblanadi.

Raqamli kadrlar boshqaruvini joriy etishda banklarning tashkiliy tuzilmasi, filiallar tarmog'i, xodimlar soni va texnologik imkoniyatlari o'rtasidagi farqlarni inobatga olish muhimdir. Yirik banklar uchun markazlashgan axborot tizimlari va keng qamrovli HR-tahlil vositalari maqsadga muvofiq bo'lishi mumkin. Kichikroq banklarda esa dastlab xodimlar hisobini yuritish, mehnat ta'tillarini rejalashtirish, malaka oshirish jarayonlarini tashkil etish va oddiy natijadorlik ko'rsatkichlarini avtomatlashtirishdan boshlash iqtisodiy jihatdan asosliroq bo'lishi mumkin.

Bizning fikrimizcha, tijorat banklarida inson resurslarini raqamlashtirishning asosiy maqsadi xodimlar faoliyati ustidan nazoratni kuchaytirish emas, balki ularning kasbiy imkoniyatlarini to'liq ro'yobga chiqarish, mehnat faoliyatini samarali tashkil etish va boshqaruv qarorlarining obyektivligini ta'minlashdan iborat bo'lishi lozim. Bu jarayonda raqamli texnologiyalar va inson omili o'zaro to'ldiruvchi elementlar sifatida qaralishi maqsadga muvofiq.

Shu bilan birga, raqamli boshqaruvning iqtisodiy samaradorligini aniqlashda sabab-oqibat munosabatlarini to'g'ri baholash zarur. Xususan, raqamli tizim joriy etilganidan keyin mehnat unumdorligining o'sishi kuzatilsa, bunday o'zgarishni to'liq raqamlashtirish natijasi sifatida talqin qilish ilmiy jihatdan yetarli bo'lmasligi mumkin. Chunki ushbu davrda bankning xizmatlar



hajmi, xodimlar tarkibi, iqtisodiy sharoitlar va boshqaruv uslublari ham o'zgargan bo'lishi mumkin. Shunga ko'ra, keyingi empirik tadqiqotlarda raqamlashtirishdan oldingi va keyingi ko'rsatkichlarni qiyoslash, bir xil xususiyatga ega banklar faoliyatini taqqoslash va ta'sir etuvchi boshqa omillarni hisobga olish zarur.

Xulosa qilib aytganda, tijorat banklarida inson resurslarini boshqarishni raqamlashtirish ish jarayonlarini soddalashtirish, xodimlar salohiyatidan samarali foydalanish va boshqaruv qarorlarining sifatini oshirish imkonini beradi. Buning uchun yagona elektron kadrlar bazasini shakllantirish, xodimlar natijadorligini aniq mezonlar bilan baholash, raqamli malaka oshirish dasturlarini kengaytirish va HR-tahlilni bosqichma-bosqich joriy etish maqsadga muvofiqdir.

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. Ferrar J., Green D. Excellence in People Analytics: How to Use Workforce Data to Create Business Value. London: Kogan Page, 2021.
3. Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Boston: Harvard Business School Press, 1997.