

1-TOM, 10-SON
AT “Aloqa bank” da inson resurslari menejment tizimining holati va
tahlili

TMCI iqtisodiyot fakulteti

O‘qituvchi Shodmonbekova Nodira Kamoljon qizi

Annotatsiya. Maqolada aksiyadorlik tijorat “Aloqabank”ning inson resurslari bo‘limi, hamda inson resurslari menejment tizimining holati va tahlillari keng yoritib berilgan.

Kalit so‘zlar. Aloqabank, inson resurslari, menejment, tizim, bankning faoliyati.

Annotation. The article outlines the state and analysis of the department of human resources of joint stock commercial "Aloqabank", as well as the human resource management system.

Keywords. Aloqabank, human resources, management, system, bank activities.

KIRISH

Aksiyadorlik tijorat "Aloqabank" O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 12 oktyabr 1994 yil qarori bilan tashkil etilgan.

Hozirgi kunda bank:

- O'zbekiston Respublikasi banklar Assotsiatsiyasi a'zosi;
- O'zbekiston Respublikasi valyuta birjasi qatnashchisi;
- Fuqarolarning banklardagi "Omonatlarini kafolatlash jamg'armasi" a'zosi;
- “Toshkent” Respublika fond birjasi qatnashchisi;
- O'zbekiston umumdavlat to'lov tizimining a'zosi;
- SWIFT xalqaro to'lov tizimi a'zosi;
- VISA xalqaro to'lov tizimi a'zosi;
- O'zbekiston lizing beruvchilar Assotsiatsiyasi a'zosi;
- Sindikatli kreditlash tashabbus markazi a'zosi hisoblanadi.



1-TOM, 10-SON

AT Aloqabanki- bu O'zbekiston respublikasi qonunlariga muvofiq yuridik shaxs bo'lgan, O'zbekistonning yagona bank tizimining bir qismi bo'lgan va tijorat asosida ishlaydigan yopiq aksiyadorlik jamiyati. Oliy boshqaruv organi bank aksiyadorlarining yig'ilishi hisoblanadi. Bankning barcha operativ faoliyatini Direktorlar kengashi tomonidan tayinlanadigan Bank Boshqaruvi Raisi boshqaradi. AT Aloqabanki - bu eng keng mijozlarga yo'naltirilgan jahon darajasidagi xizmatlarni taklif qiluvchi yuqori ishonchlilik darajasiga ega, jadal rivojlanayotgan mustaqil moliya instituti. Hozirgi vaqtda AT Aloqabanki qarz oluvchilarning kredit qobiliyatini ehtimoliy baholash tizimidan foydalangan holda mijozlarning kredit tarixini yaratishda noyob tajribaga ega.

2021 -yil 1-yanvar holatiga bank filiallari tarmog'iga 13 ta filial, 77 ta xizmat ko'rsatish shoxobchalari, 73 ta omonat kassalari, 91 ta pul o'tkazmalari va 91 ta valyuta ayirboshlash shoxobchalari kiradi. 2021 -yil 1-yanvar holatiga bankning umumiy kapitali 1 568,5 milliard so'mni (149,7 million dollar) tashkil etdi. Kredit portfeli – 5 705,9 mlrd. so'm (544,6 mln. dollar).

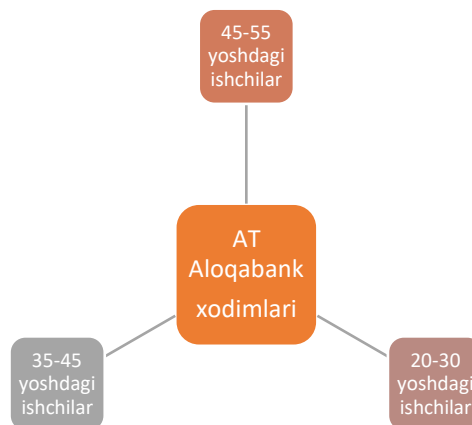
2021 -yil 1-yanvar holatiga ko'ra , aktivlar 8 108,2 milliard so'mni (773,9 million dollar) tashkil etdi.

AT Aloqabankining asosiy faoliyati:

- tovar krediti;
- maqsadsiz kreditlar;
- kredit kartalarini chiqarish;
- depozitlarga jismoniy shaxslarning mablag'larini jalb qilish;
- aholini iste'mol kreditlash loyihasi bo'yicha hamkor kompaniyalarga kredit mahsulotlarini taqdim etish;
- moliya bozorlaridagi operatsiyalar.



1-TOM, 10-SON



AT Aloqabanki filialining birinchi guruhi o'rta va katta yoshdagi malakali ishchilardir. Ulardan bank sohasida 10 yildan 25 yilgacha ish stajiga ega 45-55 yoshli xodimlar, ayniqsa, samarali mehnat qilmoqda. Bular filial boshliqlari va yetakchi mutaxassislaridir. Ular buxgalteriya hisobining nozik tomonlarini va bank sohasidagi munosabatlarning nozik tomonlarini mukammal bilishadi. Ularning aksariyati o'rta maxsus, oliy moliyaviy ma'lumotga ega bo'lgan ayollardir. Birinchi bank guruhini tashkil etuvchi xodimlar mehnat sharoitidagi o'zgarishlarni, yangi bank ko'rsatmalarining oqimini va ish mazmunida noaniqlik mavjudligini qabul qilishda qiyinchiliklarga duch kelishadi. Ular yuqori mas'uliyatga ega, juda aniq va xatosiz ishlashga intiladi.¹

AT Aloqabanki filialining bank xodimlarining ikkinchi guruhi - bu bankka turli kasbiy va jamoat faoliyat sohaslaridan kelgan 35-45 yoshdagi faol mehnat yoshidagi odamlar: asosan iqtisodchilar va kompyuter olimlari. Ularning deyarli barchasi oliy ma'lumotli, yuksak intellektual salohiyati tufayli kasbini o'zgartirishga psixologik jihatdan tayyor. AT Aloqabankida, agar xodim bank sektoriga nisbatan asosiy bo'lmagan diplomga ega bo'lsa, ikkinchi iqtisodiy ma'lumot olish uchun shart qo'yiladi. Ushbu guruhdagi bank xodimlari yangi ish joyida professional va shaxsiy

¹ <https://Aloqabank.uz>



1-TOM, 10-SON

o'zini namoyon qilish, yangi professional aloqalarni izlash zarurati bilan duch kelishadi. Bu muammolar orasida qiyinchiliklar ham bor.

AT Aloqabanki filialidagi uchinchi guruhni 20-30 yoshdagi yoshlar tashkil etadi, ular bankda hisobchidan tortib to kassirgacha bo'lgan turli lavozimlarni egallaydi. Ular O'zbekistonda so'nggi yillarda iqtisodiy ma'lumotga ega yoki o'rta umumta'lim maktabini va maxsus bank kurslarini tamomlagan. Ushbu toifadagi xodimlar yangi iqtisodiy sharoitda o'zlarini ishonchli his qiladilar va bank xodimlarining ushbu guruhi eng gullab-yashnaganlari kabi taassurot qoldirishi mumkin.

Aloqabank tomonidan amalga oshirilgan HR rejalashtirish bosqichlari:

Aloqabank HR rejalashtirishning bir necha bosqichlarini bajaradi.² Bular:

1. HR rejalashtirishni korporativ rejalashtirish bilan integratsiyalash: HR rejalashtirishning birinchi bosqichi uni korporativ rejalashtirish bilan birlashtirishdir. Aloqabankida barcha xodimlarni rejalashtirish korporativ strategiya bilan bog'liq biznes-rejadan kelib chiqadi.

2. Ichki va tashqi muhitni bashorat qilish: Kadrlar resurslarini rejalashtirishning ikkinchi bosqichi Aloqabanki tomonidan bajariladigan ish kuchiga talab va taklifga ta'sir qiluvchi ichki va tashqi muhit omillarini bashorat qilishdan iborat. Ekologik omillarga hukumat kiradi. iqtisodiy, grafik va raqobat sharoitlariga ta'sir qiladi.

3. Kadrlar bo'limining ichki imkoniyatlarini baholash: Ushbu bosqichda Aloqabanki kadrlar salohiyatining ichki inventarizatsiyasini tahlil qiladi. Kadrlar resurslarini rejalashtirishning bir qismi sifatida ichki kuchli va zaif tomonlarni baholash joriy ishni va xodimlarning imkoniyatlarini tekshirishni va tashkiliy imkoniyatlarni inventarizatsiya qilishni talab qiladi.

² Inson resurslarini boshqarish: Butko E.Ya.: Ta'lim resurslari va texnologiyalari. 2016 yil. 5-nashr, 17-b



1-TOM, 10-SON

4. HR talab va taklifini bashorat qilish va prognoz qilish: Tashqi atrof-muhitni skanerlash va ichki kuchli va zaif tomonlarini baholash natijasida to'plangan ma'lumotlar banklarining maqsadlari va strategiyalari nuqtai nazaridan prognozli kadrlar bo'yicha talab va taklifni bashorat qilish uchun ishlatiladi.

5. Kerakli HRni topish uchun: HRga bo'lgan talab prognoz qilingandan so'ng, ularning mavjudligi aniqlanishi kerak. Ushbu bosqichda HR rejalashtirish zarur bo'lgan xodimlar mavjud bo'lgan manbani topiladi. Manba ichki yoki tashqi bo'lishi mumkin.

6. HR taqsimoti: Bu HR rejalashtirishning yakuniy bosqichidir. Bu vaqt o'tishi bilan tashkilot ichida inson resurslarini taqsimlash bilan bog'liq.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati:

1. <https://Aloqabank.uz>
2. Abduraxmonov K.X, Xolmo'minov SH.R., Zokirova N.K. "Personalni boshqarish" Darslik. – T .:"O'qituvchi", 2019 .
3. Inson resurslarini boshqarish: Butko E.Ya.: Ta'lim resurslari va texnologiyalari. 2016 yil. 5-nashr ,17-b.
4. Ismadiyarov, Y., & Nabiulina, L. (2019, November). Informational ensuring innovative management of higher education system. In 2019 International Conference on Information Science and Communications Technologies (ICISCT) (pp. 1-5). IEEE.
5. Управление человеческими ресурсами: // Миронова Н.А., Гурьянов В.В., Клячин А.О.: 2020.
6. Obid Meliyev, & Kamola G'ofurova. (2023). ELECTRONIC COMMERCE AND ITS DEVELOPMENT STAGES IN PROVIDING DIGITAL ECONOMIC GROWTH. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8338578>

