

ATB “SANOAT QURILISH BANKI”DA XODIMLAR KPI KO’RSATKICHLARINI BAHOLASH

Yusupov Mansurbek Rasuljon o’g’li

“Bank ishi va Audit” yo’nalishi 4-kurs talabasi

Andijon davlat texnika instituti

Olimova Nargizaxon Odilbek qizi

Ilmiy rahbar: Andijon davlat texnika instituti “Menejment” kafedrası dotsenti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20372950>

SQB da xodimlar KPI ko'rsatkichlari uch darajada baholanadi: individual daraja, bo'lim darajasi va filial darajasi. Bu ko'p darajali tizim xodimlar faoliyatini yakka tartibda ham, jamoaviy natijalar nuqtai nazaridan ham baholash imkonini beradi. KPI tizimi - “Balanced Scorecard (BSC)” metodologiyasiga asoslangan bo'lib, Kaplan va Norton ishlab chiqqan to'rtta istiqbol - moliyaviy, mijoz, ichki jarayon va o'quv-rivojlanish - bo'yicha ko'rsatkichlarni mujassamlashtiradi.

“O'zsanoatqurilishbank” ATB Andijon viloyati mintaqaviy filialida KPI baholash tizimining samarali joriy etilishi bank strategik maqsadlariga erishishning muhim omili hisoblanadi. Bank 1922-yildan buyon faoliyat yuritib kelayotgan bo'lib, bugungi kunda 46 ta filial, 4 000 dan ortiq xodim va BB- xalqaro reytingi bilan O'zbekiston bank tizimida yetakchi o'rinni egallaydi.

SQB da KPI motivatsion tizimi rasmiy ravishda joriy etilgan bo'lib, Soft-Collection tizimi orqali kredit qarzlarni undirish samaradorligi 10 foizdan 34 foizga oshganligini real natija sifatida ko'rsatish mumkin. “Oyning eng yaxshi xodimi” dasturi joriy etilgan bo'lib, ushbu natijalar rasmiy HR sahifasida e'lon qilinib boriladi.

Andijon viloyati mintaqaviy filiali uchun KPI tizimini to'rt asosiy blok — moliyaviy ko'rsatkichlar (40%), mijoz xizmati (25%), operatsion samaradorlik (20%) va rivojlanish (15%) — doirasida tashkil etish tavsiya etiladi. 5 bosqichli baholash shkalasi va oylik/choraklik/yillik monitoring davriyligi ushbu tizimni barqaror va shaffof amalga oshirish imkonini beradi.

Skolkovo Moskva Boshqaruv Maktabi bilan hamkorlikda xodimlarni o'qitish va qayta tayyorlash ishlari yo'lga qo'yildi. Yangicha ish uslubida O'quv va IT markazlari foydalanishga topshirildi. KPI tizimining samaradorligi natijasida kredit qarzlarni undirish samaradorligi 10 foizdan 34 foizga oshdi (Soft-Collection tizimi joriy etilgandan so'ng). Bank aktivlari 14 foizga oshib, 64 trln. so'mga yetdi.

Barcha KPI ko'rsatkichlari SMART tamoyiliga asosan belgilanadi:

S — Specific (Aniq): Ko'rsatkich aniq va tushunarli ifodalangan bo'lishi

M — Measurable (O'lchov): Miqdoriy yoki sifatiy o'lchov usuli mavjud bo'lishi

A — Achievable (Erishish mumkin): Realistik va amalga oshirish imkoniyati bo'lishi

R — Relevant (Dolzarb): Filial strategik maqsadlari bilan bog'liqlik

T — Time-bound (Muddatli): Aniq baholash muddati belgilangan bo'lishi.

Ilmiy tadqiqotlar ko'rsatishicha, xorijiy yetakchi banklar (HSBC, DBS Bank, ING) da KPI tizimini raqamlashtirish, real vaqt rejimida monitoring qilish va sun'iy intellekt asosida tahlil qilish orqali xodimlar samaradorligi sezilarli darajada oshgan. SQB ham ushbu tajribalardan foydalanib, zamonaviy raqamli KPI monitoring tizimini joriy etish yo'lida ishlashni davom ettirmoqda.

Filial xodimlari KPI ko'rsatkichlari to'rt asosiy toifaga bo'linadi:

1. Moliyaviy ko'rsatkichlar
2. Mijozlarga xizmat ko'rsatish
3. Operatsion samaradorlik

4. Rivojlanish va o'qitish

Moliyaviy ko'rsatkichlar - Kredit, depozit, daromad, portfel sifati.

Mijozlarga xizmat ko'rsatish - NPS, shikoyatlar soni, kutish vaqti.

Operatsion samaradorlik - Hujjat qayta ishlash, Maqsadlarni bajarish.

Rivojlanish va o'qitish - Treninglar, sertifikatlar, KPI o'sishi.

Har bir xodimning joriy yildagi umumiy KPI ko'rsatkichi o'tgan yilga nisbatan kamida 5 foizga o'sishi kutiladi. Bu ko'rsatkich xodimning doimiy professional takomillashuvini ta'minlash maqsadida kiritilgan. Xodimlar o'rtasida "Oyning eng yaxshi xodimi" dasturi joriy etilgan bo'lib, natijalar har oy SQB HR rasmiy sahifasida e'lon qilinadi. Ushbu dastur xodimlar motivatsiyasini oshirishning muhim nomoddiy shakli hisoblanadi.

SQBda xodimlarni KPI natijalariga asoslangan moddiy rag'batlantirish tizimi joriy etilgan bo'lib, u asosiy ish haqi va o'zgaruvchan qism — mukofot — dan iborat. Oylik mukofot KPI ballari 85 foiz va undan yuqori bo'lgan hollarda to'lanadi; mukofot miqdori ish haqi fondining belgilangan foizi sifatida hisoblanadi va yuqorida keltirilgan koeffitsientlar asosida taqsimlanadi. Choraklik mukofot uch oy davomida KPI maqsadini 100 foiz va undan yuqori darajada bajargan xodimga to'lanadi va asosiy ish haqining 50 dan 100 foizigacha bo'lgan miqdorda belgilanadi. Ikki yil davomida barqaror ravishda KPI ko'rsatkichlarini 100 foizdan yuqori bajargan xodim lavozim ko'tarilishi yoki maosh oshirilishiga haqli bo'ladi.

Bank rasmiy HR sahifasi ma'lumotlariga ko'ra, har oyda kadrlar bo'limi bir oy davomida o'z sohasida alohida natijalarga erishgan xodimni tanlaydi. "Oyning eng yaxshi xodimi" unvoni qo'lga kiritgan xodim rasmiy sertifikat, qo'shimcha pul mukofoti va SQB HR rasmiy sahifasida (sqb.uz/uz/hr/best-employees) hamda bank ijtimoiy tarmoqlarida e'lon bilan taqdirlaydi. Ushbu dastur xodimlar motivatsiyasini oshirishning muhim va o'ziga xos shakli hisoblanib, jamoada sog'lom raqobat muhitini mustahkamlaydi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. "O'zsanoatqurilishbank" ATB rasmiy sayti — sqb.uz (2025-yil).
2. Fitch Ratings va Standard & Poor's — SQB xalqaro reytingi (BB-) tasdiqlash hujjatlari.
3. O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki (cbu.uz) — Bank tizimi statistikasi va me'yoriy hujjatlar ro'yxati
4. HR Sanoat Qurilish Bank LinkedIn sahifasi — KPI tizimi va jarayon ko'rsatkichlari bo'yicha ma'lumotlar.