Yashil IQTISODIYOT va TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, ilmiy, ommabop jurnal

2024

№ 8

08.00.01 Iqtisodiyot nazariyasi
08.00.02 Makroiqtisodiyot
08.00.03 Sanoat iqtisodiyoti
08.00.04 Qishloq xo‘jaligi iqtisodiyoti
08.00.05 Xizmat ko‘rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
08.00.06 Ekonometrika va statistika
08.00.07 Moliya, pul muomalasi va kredit
08.00.08 Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
08.00.09 Jahon iqtisodiyoti
08.00.10 Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
08.00.11 Marketing
08.00.12 Mintaqaviy iqtisodiyot
08.00.13 Menejment
08.00.14 Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
08.00.15 Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
08.00.16 Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
08.00.17 Turizm va mehmonxona faoliyati

74-91 xalqaro daraja
ISSN: 2992-8982

Yashil IQTISODIYOT va TARAQQIYOT
ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, ilmiy, ommabop jurnal

Elektron nashr. 132 sahifa.
E'lon qilishga 2024-yil 7-avgustda ruxsat etildi.

Bosh muharrir:
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

Bosh muharrir o'rinbosari:
Karimov Norboy G'aniyevich

Muharrir:
Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

Tahrir hay'ati:

Salimov Oqil Umrzoqovich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Rae Kvon Chung, Janubiy Koreya, TDIU faxriy professori, "Nobel" mukofoti laureati
Osman Mesten, Turkiya parlamenti a'zosi, Turkiya – O'zbekiston do'stlik jamiyati rahbari
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, t.f.d., prof., O'zR Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vaziri
Buzrukxonov Sarvarxon Munavvarxonovich, i.f.d., O'zR Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vaziri o'rinbosari
Axmedov Durbek Kudratillayevich, i.f.d., prof., O'zR Oliy Majlisi qonunchilik palatasi deputati
Axmedov Sayfullo Normatovich, i.f.n., professor, MIM akademiyasi rektori
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof., TDIU Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektori
Kalonov Muxiddin Baxritdinovich, i.f.d., prof., Navoiy davlat pedagogika instituti rektori
Siddiqova Sadoqat G'afforovna, p.f.f.d., (PhD), Buxoro muhandislik-texnologiya instituti rektori
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, i.f.d., prof., TDIU Hududiy ta'lim muassasalari va markazlar bo'yicha prorektor v.b.
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, i.f.d., TDIUprofessori
Samadov Asqarjon Nishonovich, i.f.n., TDIU professori
Slizovskiy Dimitriy Yegorovich, t.f.d., Rossiya xalqlar do'stligi universiteti professori
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, i.f.d., prof., Xalqaro "Nordik" universiteti rektori
Axmedov Ikrom Akramovich, i.f.d., TSUE professori
Foziljonov Ibrohimjon Sotvoldixo'ja o'g'li, i.f.f.d., TDIU dotsenti
Utayev Uktam Choriyevich, O'zR Bosh prokuraturasi boshqarma boshlig'i o'rinbosari
Ochilov Farxod, O'zR Bosh prokuraturasi IJQKD boshlig'i
Eshtayev Alisher Abdug'aniyevich, i.f.d., TDIU professori
Musayeva Shoira Azimovna, SamDu IS instituti professori
Cham Tat Huei, (PhD) USCI universiteti professori, Malayziya
Axmedov Javohir Jamolovich, i.f.f.d.,(PhD) "El-yurt umidi" jamg'armasi ijrochi direktori o'rinbosari
Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, t.f.f.d.(,PhD) TAQU katta o'qituvchisi
Djudi Smetana, p.f.n., Pitsburg davlat universiteti dosenti, Pittsburgh, Kansas, AQSH
Krissi Lyuis, p.f.n., Pitsburg davlat universiteti dosenti, Pittsburgh, Kansas, AQSH
Ali Konak (Али Кўнак), i.f.d., prof., Karabuk universiteti dosenti, Turkiya
Glazova Marina Viktorovna, i.f.n., "LUKOIL-Energoservis" Kompaniyasi iqtisodchisi, Moskva.
Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi, i.f.f.d., (PhD) TDIU dotsenti
Sevil Piriyeva Karaman, PhD, Turkiya Anqara universiteti doktoranti
Mirzaliyev Sanjar Maxamatjon o'g'li, TDIU mustaqil tadqiqotchisi

Yashil IQTISODIYOT va TARAQQIYOT
Ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, ilmiy, ommabop jurnal

Editorial board:

Salimov Oqil Umrzokovich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan

Abdurakhmanov Kalandar Khodjaevich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan

Rae Kwon Chung, honorary professor of TSUE, Nobel laureate, South Korea,

Osman Mesten, member of the Turkish Parliament, head of the Turkey-Uzbekistan Friendship Society

Sharipov Kongratbay Avezimbetovich, DSc, Prof., Minister of Higher Education, Science and Innovation of the Republic of Uzbekistan

Buzrukkhanov Sarvarkhan Munavvarkhanovich, DSc, Deputy Minister of Higher Education, Science and Innovation of the Republic of Uzbekistan

Akhmedov Durbek Kudratillayevich, DSc, Prof., Deputy of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan

Akhmedov Sayfullo Normatovich CSc, Prof., Rector of Academy of Labor and Social Relations

Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna, DSc, Prof., TSUE Vice-Rector for Scientific Affairs and Innovation

Kalonov Mukhiddin Bakhritdinovich, DSc, Prof., Rector of the Navoi State Pedagogical Institute

Siddikova Sadokat Ghaforovna, PhD, Rector of the Bukhara Institute of Engineering and Technology

Khudoykulov Sadirdin Karimovich, DSc, Prof., acting Vice-rector for regional educational institutions and centers of TSUE

Yuldashev Mutallib Ibragimovich, DSc, Prof., of TSUE

Samadov Askarjon Nishonovich, CSc, Prof., of TSUE

Slizovsky Dimitriy Yegorovich, DSc, Prof., of the People's Friendship University of Russia

Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, DSc, Prof., Rector of International "Nordic" University

Akhmedov Ikrom Akramovich, DSc, Prof., of TSUE

Foziljonov Ibrohimjon Sotvoldixo'ja ugli, DSc, Prof., of TSUE

Utayev Uktam Choriyevich, Deputy Head of the DGPO of the Republic of Uzbekistan

Ochilov Farkhod, Head of the DCECGPO of the Republic of Uzbekistan

Eshtayev Alisher Abduganievich, DSc, Prof., of TSUE

Shoira Azimovna Musaeva, professor of SamDu IS Institute

Cham Tat Huei, PhD, professor at USCI University, Malaysia

Akhmedov Javokhir Jamolovich, PhD, deputy of executive director of the "El-yurt umidi" fund

Tokhirov Jaloliddin Ochil ugli, PhD, Senior Lecturer at Tashkent University of Architecture and Construction

Judy Smetana CSc, Associate Professor, Pittsburgh State University, Pittsburgh, Kansas, USA

Chrissy Lewis CSc, Associate Professor, Pittsburgh State University, Pittsburgh, Kansas, USA

Ali Konak DSc, Prof., Associate Professor of Karabuk University, Turkey

Glazova Marina Viktorovna, CSc, economist at LUKOIL-Energoservis Company, Moscow.

Nosirova Nargiza Jamoliddin kizi, associate professor of TSUE

Sevil Piriyeva Karaman, PhD, doctoral student at Ankara University, Turkey

Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon ugli, independent researcher of TSUE

Ekspertlar kengashi:
Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Po‘latov Baxtiyor Alimovich, t.f.d., profesor
Aliyev Bekdavlat Aliyevich, f.f.d., TDIU professori
Isakov Janabay Yakubbayevich, i.f.d., TDIU professori
Xalikov Suyun Ravshanovich, i. f. n., TDAU dotsenti
Rustamov Ilhomiddin, f.f.n., Farg‘ona davlat universiteti dotsenti
Hakimov Ziyodulla Ahmadovich, i.f.d, TDIU dotsenti
Kamilova Iroda Xusniddinovna, i.f.f.d., TDIU dotsenti
G‘afurov Doniyor Orifovich, p.f.f.d., (PhD)
Fayziyev Oybek Raximovich, i.f.f.d. (PhD), Alfraganus universiteti dotsenti
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, i.f.f.d, TDIU dotsenti
Xamidova Faridaxon Abdulkarim qizi, i.f.d., TMI dotsenti
Yaxshiboyeva Laylo Abdisattorovna, TDIU katta o‘qituvchisi
Babayeva Zuhra Yuldashevna, TDIU mustaqil tadqiqotchisi

Jurnalning ilmiyligi:
““Yashil” iqtisodiyot va taraqqiyot” jurnali
O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2023-yil 1-apreldagi 336/3-sonli qarori bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan.

Muassis: “Ma’rifat-print-media” MChJ
Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, O‘zR Tabiat resurslari vazirligi, O‘zR Bosh prokuraturasi huzuridagi IJQK departamenti.

MUNDARIJA

Benchmarking asosida oliy ta'lim muassasalarining raqobatbardoshlik xususiyatini oshirish 16
Qo'ng'irotboy Avezimbetovich Sharipov, Zaynutdinova Umida Djalolovna

Mehnat resurslarini samarali boshqarish orqali ish bilan bandlikni ta'minlash 20
Shakarov Zafar Gafforovich

Трансформация человеческого капитала в условиях цифровизации и внедрения искусственного интеллекта в банковскую экосистему 24
С.С. Исмаилов

"Kreativ iqtisodiyot" va "kreativ industriya": mohiyati, nazariy jihatlarining tahlili 32
Dusmuxamedov Oybek Suratbekovich

Muammoli kreditlar va ularni bartaraf etish yo'llari 37
Tojiyev Sardor Dilmurod o'g'li

Don mahsulotlari tarmog'ida mavjud kamchiliklar va ularning yechimlari 41
Sh.B. Donayev

Eksportni rivojlantirish iqtisodiy o'sishning asosiy omillaridan biridir 45
Xursandov Komiljon Maxmatkulovich

Yirik soliq to'lovchilar bo'yicha soliq ma'muriyatchiligini tashkil etish 49
Idirisov Alisher Otajonovich

Institutsional investorlar faoliyatini tashkil etishning konseptual jihatlari 53
Sultanov Maxmud Axmedovich

Poverty in developing countries: new problems and solutions 57
Amirdjanova Sitora Sunnat kizi

Факторы, влияющие на успешное функционирование скандинавской модели развития экономики 61
Вохидова Мехри Хасановна

Анализ зарубежного опыта методологии оценки финансового потенциала развитых стран 69
Буранова Лола Вахобовна

Mamlakatimizda islom moliyaviy xizmatlarini joriy etishning zarurligi 78
Babamatov Tolib Xakimovich

Davlat-xususiy sheriklik loyihalarining tashkiliy-huquqiy mexanizmlari 83
S.A.Karabayev

O'zbekiston tijorat banklarida valyuta operatsiyalarini amalga oshirish yo'llari 90
Yusupov Aziz Shuxratovich

Sanoatda raqamli transformatsiyaning shakllanishi va rivojlanishi 95
Gulbayeva Feruza Islamovna

Oliy ta'lim muassasalarining mamlakat iqtisodiy rivojlanishiga ta'siri 102
Sherov Alisher Bakberganovich

Maxsus kiyimlar tikishda foydalaniladigan gazlamalar tahlili 107
Sayidova Maftuna Hamroqul qizi

O'zbekistonda elektron bank xizmatlarini o'zgartirishda raqamli texnologiyalardan foydalanish 111
Umarova Malika Baxtiyarovna

Оценка влияния налоговой системы на финансовое состояние организаций 116
Умида Юлдашева

Теоретическое обоснование интернет-маркетинга в социальных сетях 120
Арипходжаев Саидамир Фузулиддинович

MUNDARIJA СОДЕРЖАНИЕ CONTENTS

MUNDARIJA СОДЕРЖАНИЕ CONTENTS

Sport tashkilotining marketing strategiyasini ishlab chiqish 127
Ismoilov Sherzod Dilshodovich

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В БАНКОВСКУЮ ЭКОСИСТЕМУ

С.С. Исмаилов
Соискатель кафедры «Экономика труда и управление»
Ташкентского филиала РЭУ имени Г.В. Плеханова

Аннотация: В статье рассматривается трансформация человеческого капитала в банковской экосистеме в условиях цифровизации и внедрения искусственного интеллекта (ИИ). Подчеркивается важность адаптации рабочих процессов и бизнес-моделей к новым технологическим условиям. Особое внимание уделяется необходимости обучения и переквалификации сотрудников для повышения их компетенций в работе с большими данными и новыми технологиями. Анализируются примеры успешного применения ИИ в банковской сфере и делаются выводы о необходимости стратегических инвестиций в человеческий капитал для обеспечения устойчивого развития коммерческих банков.

Ключевые слова: трансформация человеческого капитала, цифровизация, искусственный интеллект, банковская экосистема, обучение сотрудников, переквалификация.

Annotatsiya: Maqolada raqamlilashtirish va sun'iy intellekt (SI) joriy etish sharoitida bank ekosistemasida inson kapitali transformatsiyasi tahlil qilinadi. Yangi texnologik sharoitlarga ish jarayonlari va biznes modellari moslashtirish zarurati ta'kidlanadi. Xodimlarning katta ma'lumotlar va yangi texnologiyalar bilan ishlash kompetensiyalarini oshirish uchun o'qitish va qayta tayyorlash zaruratiga alohida e'tibor qaratiladi. Bank sohasida SIning muvaffaqiyatli qo'llanilishi misollari tahlil qilinadi va tijorat banklarining barqaror rivojlanishini ta'minlash uchun inson kapitaliga strategik investitsiyalar kiritish zarurati bo'yicha xulosalar chiqariladi.

Kalit so'zlar: inson kapitali transformatsiyasi, raqamlilashtirish, sun'iy intellekt, bank ekosistemasi, xodimlarni o'qitish, qayta tayyorlash, katta ma'lumotlar, strategik investitsiyalar.

Abstract: The article examines the transformation of human capital in the banking ecosystem amid digitalization and the implementation of artificial intelligence (AI). It emphasizes the importance of adapting work processes and business models to new technological conditions. The necessity of training and retraining employees to enhance their competencies in handling big data and new technologies is highlighted. Examples of successful AI applications in the banking sector are analyzed, and conclusions are drawn about the need for strategic investments in human capital to ensure the sustainable development of commercial banks.

Key words: human capital transformation, digitalization, artificial intelligence, banking ecosystem, employee training, retraining, big data, strategic investments.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях цифровизации и внедрения ИИ происходят кардинальные изменения в рабочих процессах и бизнес-моделях. Традиционные банковские операции автоматизируются, а задачи сотрудников становятся более сложными и требуют аналитического мышления и способности работать с большими объёмами данных. Это требует пересмотра подходов к управлению человеческим капиталом, внедрения программ обучения и переквалификации, что делает данное исследование крайне важным.

Кроме того, цифровизация и ИИ открывают новые возможности для персонализированных банковских услуг, что повышает требования к качеству обслуживания клиентов. Сотрудники банков

должны быть готовы к использованию новых инструментов и технологий для обеспечения высокого уровня клиентского сервиса. Таким образом, трансформация человеческого капитала становится неотъемлемой частью стратегического развития коммерческих банков в современных условиях.

Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев в своих выступлениях и стратегических документах неоднократно подчёркивал важность человеческого капитала в условиях цифровизации и внедрения искусственного интеллекта (ИИ) в банковской экосистеме.

В рамках Стратегии реформирования банковской системы Республики Узбекистан на 2020-2025 годы, утверждённой Указом Президента от 12 мая 2020 года, особое внимание уделяется модернизации банковского обслуживания, автоматизации деятельности банков и внедрению технологических решений для оценки финансовых рисков. Президент отметил необходимость создания эффективной инфраструктуры и подготовки банков к приватизации, а также повышения уровня компетенций сотрудников для работы в новых условиях цифровой экономики [1].

На совещании по обсуждению процессов трансформации и приватизации в банковской системе, проведённом 20 ноября 2023 года, Шавкат Мирзиёев подчеркнул важность адаптации системы подготовки кадров к современным требованиям. Он акцентировал внимание на необходимости усиления взаимодействия с международными рейтинговыми компаниями, разработки среднесрочных мер по повышению рейтинга банков и привлечению опытных иностранных специалистов [2].

Изучение данной темы также важно с точки зрения социальных и экономических аспектов. Внедрение ИИ и автоматизация рабочих мест могут привести к сокращению определённых профессий и изменению структуры занятости, что требует внимательного анализа и разработки мер по поддержке работников в период перехода. В целом, актуальность исследования обусловлена необходимостью комплексного подхода к управлению человеческим капиталом в условиях цифровой трансформации, что является ключевым фактором успешного развития коммерческих банков в будущем.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР

Одним из ключевых аспектов теории человеческого капитала является значимость инвестиций в образование и профессиональное развитие. В банковском секторе это включает программы обучения, тренинги, сертификационные курсы и программы наставничества, которые способствуют повышению квалификации сотрудников и их способности адаптироваться к изменениям в отрасли.

Гэри Беккер и Теодор Шульц являются основоположниками теории человеческого капитала, и их работы заложили фундамент для понимания того, как образование, профессиональное обучение и здоровье влияют на экономическое развитие. Беккер, в своей книге «Человеческий капитал: Теоретический и эмпирический анализ» (1964), рассматривал образование и профессиональное обучение как формы инвестиций. Он утверждал, что затраты на образование и обучение приводят к повышению производительности труда, что в свою очередь увеличивает заработную плату и улучшает карьерные перспективы. Эта концепция аналогична вложениям в физический капитал, такие как оборудование или здания, которые увеличивают производственные мощности фирмы.

Беккер предложил модель, в которой индивидуальные затраты на образование, включая прямые расходы и упущенные доходы, сравниваются с будущими доходами, чтобы определить рентабельность этих инвестиций. Эта модель использует дисконтированные денежные потоки для оценки чистой приведённой стоимости инвестиций в образование. Образование и обучение способствуют повышению навыков и знаний, что расширяет возможности работников. Это не только увеличивает их производительность, но и делает их более конкурентоспособными на рынке труда. Таким образом, образование играет ключевую роль в личностном развитии и социальной мобильности.

Теодор Шульц, в своей работе «Инвестиции в человеческий капитал» (1961), подчеркнул важность инвестиций в образование и здоровье как факторов, способствующих экономическому росту. Он утверждал, что здоровье и образование являются ключевыми составляющими человеческого капитала, и инвестиции в эти области могут значительно повысить продуктивность населения. Шульц также утверждал, что человеческий капитал столь же важен, как и физический капитал. Он подчёркивал, что знания и навыки работников являются важнейшими ресурсами для экономики, и игнорирование инвестиций в человеческий капитал может привести к стагнации экономического роста.

Анализируя, как инвестиции в человеческий капитал способствуют экономическому росту, Шульц утверждал, что страны, инвестирующие в образование и здоровье, способны достигать более высоких уровней экономического роста, так как образованные и здоровые работники более продуктивны и инновационны. Исследования Беккера и Шульца стали основой для дальнейших исследований в области экономики труда и образования. Их работы показали, что инвестиции в человеческий капитал имеют долгосрочные положительные эффекты на экономический рост и развитие. Современные

экономисты продолжают развивать их идеи, исследуя влияние различных видов обучения, программ повышения квалификации и других факторов на экономические результаты.

В исследованиях Acemoglu и Restrepo подчеркивается, что автоматизация и ИИ существенно меняют структуру занятости, создавая новые рабочие места, требующие более высокого уровня квалификации. В условиях банковской экосистемы это особенно важно, так как новые технологии трансформируют традиционные банковские операции, переводя их на новый уровень автоматизации и аналитики [3].

Работы McKinsey и [18] выделяют ключевые стратегии цифровой трансформации, акцентируя внимание на необходимости инвестиций в обучение и переквалификацию сотрудников. Банки, стремящиеся к повышению своей конкурентоспособности, должны не только внедрять современные технологии, но и обеспечивать сотрудников новыми навыками, необходимыми для работы в условиях цифровой экономики. Это требует создания эффективных программ обучения и развития персонала, которые способствуют адаптации сотрудников к новым условиям.

Исследования Г. Хэмела и М. Прахалада [10] рассматривают управление человеческими ресурсами в условиях быстрых технологических изменений, подчёркивая важность гибкости и адаптивности сотрудников. В банковской экосистеме это выражается в необходимости создания корпоративной культуры, способствующей инновациям и постоянному обучению. Литература также подчёркивает роль лидерства в успешной цифровой трансформации, указывая на то, что лидеры должны направлять организацию через изменения, поддерживая инновации и мотивируя сотрудников к освоению новых технологий.

Конкретные примеры внедрения ИИ в банковской сфере, такие как исследования на базе JPMorgan Chase и [5], демонстрируют практическое применение ИИ для улучшения клиентского обслуживания и повышения операционной эффективности. Эти примеры показывают, как ИИ трансформирует рабочие процессы и требования к навыкам сотрудников, делая их более сложными и требующими аналитического мышления.

Исследования Harvard Business Review[11] и MIT Sloan Management Review[16] подчёркивают важность организационных изменений и лидерства в процессе цифровой трансформации. Успех этих изменений во многом зависит от способности лидеров вдохновлять сотрудников и создавать условия для их профессионального роста. Таким образом, литературный обзор показывает, что трансформация человеческого капитала в банковской экосистеме в условиях цифровизации и внедрения ИИ является сложным и многоаспектным процессом, который требует комплексного подхода к управлению персоналом, внедрения новых стратегий обучения и развития, а также создания благоприятной организационной культуры.

Таким образом, обзор литературы по данной теме показывает, что трансформация человеческого капитала в коммерческих банках в условиях цифровизации и внедрения ИИ является многогранным процессом, который требует комплексного подхода к управлению персоналом, внедрения новых стратегий обучения и развития, а также создания благоприятной организационной культуры.

Вопросами создания и развития экосистем в банковской сфере занимались многие выдающиеся учёные, каждый из которых внёс свой уникальный вклад в понимание и развитие этой концепции. Одним из первых исследователей, которые рассматривали банковские экосистемы, стал Джеймс Мур, предложивший в 1993 году понятие «деловой экосистемы» в своей работе «Predators and Prey: A New Ecology of Competition». Мур рассматривал компании как организмы, взаимодействующие в экосистеме, что стало основой для дальнейших исследований в банковской сфере.[17]

Другим значимым учёным в этой области является Марко Ианноцци, который в своих исследованиях подчёркивал важность цифровых инноваций и стратегических партнёрств для создания эффективных банковских экосистем. Ианноцци рассматривал, как технологии, такие как блокчейн и искусственный интеллект, могут интегрироваться в банковские процессы, чтобы улучшить клиентский опыт и операционную эффективность.[12]

Профессор Рон Аднер также внёс значительный вклад в изучение экосистем, рассматривая их с точки зрения стратегического управления и инноваций. В своей книге «The Wide Lens: A New Strategy for Innovation» Аднер анализирует, как компании могут успешно внедрять инновации, учитывая взаимодействие с другими участниками экосистемы, что является актуальным для банков, стремящихся к цифровой трансформации [4].

Исследования профессора Рагхурам Раджана также заслуживают внимания. В своей работе «The Future of Banking» он рассматривает будущее банковской отрасли в контексте развития экосистем и роли цифровых технологий. Раджан подчёркивает необходимость адаптации банков к новым условиям рынка через создание платформенных бизнес-моделей и партнерств с финтех-компаниями[19].

Профессор Марко М.П. Конти является ещё одним выдающимся исследователем в области банковских экосистем. Его работы фокусируются на интеграции цифровых платформ и анализе данных

для повышения конкурентоспособности банков. Конти исследует, как использование больших данных и аналитических инструментов может способствовать созданию персонализированных финансовых услуг и улучшению взаимодействия с клиентами [7].

Таким образом, вклад этих и других учёных в исследование экосистем в банках помог сформировать современное понимание этой концепции, подчеркнув важность интеграции цифровых технологий, стратегических партнёрств и инновационного управления для успешного развития банковских экосистем.

Экосистема – это совокупность взаимосвязанных компонентов, которые функционируют как единое целое, обеспечивая стабильность и развитие системы. Первоначально этот термин использовался в биологии для описания взаимодействий между живыми организмами и их окружающей средой. В современном контексте экосистема часто применяется к различным социальным, экономическим и технологическим системам, где взаимодействие между участниками приводит к созданию новых ценностей и улучшению общего функционирования [24].

В бизнесе экосистема представляет собой сеть организаций, включая компании, поставщиков, партнёров и клиентов, которые взаимодействуют и взаимозависимы друг от друга. Участники экосистемы совместно работают над созданием и поставкой продуктов и услуг, что позволяет им адаптироваться к изменениям рынка и инновациям. В такой экосистеме каждая организация играет свою уникальную роль, внося вклад в общий успех системы.

В технологическом контексте экосистема часто рассматривается как платформа, объединяющая различные сервисы и продукты. Например, цифровая экосистема включает в себя разработчиков приложений, пользователей, поставщиков облачных сервисов и других участников, которые вместе создают интегрированную и взаимосвязанную сеть. Такие экосистемы позволяют ускорять инновации, улучшать пользовательский опыт и повышать эффективность процессов.

Экосистема обладает несколькими ключевыми характеристиками. Во-первых, она динамична и гибка, что позволяет быстро адаптироваться к изменениям и новым вызовам. Во-вторых, она основана на взаимозависимости участников, где успех каждого зависит от общего успеха системы. В-третьих, она способствует созданию синергетического эффекта, когда совместные усилия участников приводят к результатам, которые превышают сумму индивидуальных вкладов.

Таким образом, по нашему мнению, экосистема - это сложная и многогранная система, в которой взаимодействие и кооперация между участниками играют ключевую роль. В современном мире экосистемы становятся все более важными, так как они способствуют развитию инноваций, улучшению качества продуктов и услуг и повышению общей конкурентоспособности участников.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методы исследования включают анализ литературы, изучение практических примеров и сравнительный анализ. Анализ литературы охватывает теоретические работы по теории человеческого капитала и исследования влияния цифровизации и ИИ на занятость. Сравнительный анализ позволяет выявить общие и специфические факторы успешной цифровой трансформации, сопоставляя различные подходы к управлению человеческим капиталом в разных банках и регионах.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Развитие человеческого капитала играет ключевую роль в развитии экосистемы коммерческих банков в развитых странах. В условиях цифровой трансформации и внедрения инновационных технологий, таких как искусственный интеллект, важность человеческого капитала значительно возрастает. Успешная интеграция этих технологий требует сотрудников с высокими навыками и способностями адаптироваться к изменениям. Исследования показывают, что инвестиции в образование и профессиональное развитие сотрудников повышают их производительность и способствуют долгосрочному экономическому росту.

В развитых странах банки активно внедряют программы обучения и переквалификации сотрудников, чтобы соответствовать новым требованиям цифровой экономики. Например, в Северной Европе проект P27, направленный на создание единой платформы для мгновенных межграничных платежей, требует высококвалифицированных специалистов для его реализации и управления. Также, проект Invidem, создающий единую платформу для управления данными клиентов, демонстрирует важность инвестиций в человеческий капитал для повышения эффективности банковских операций и улучшения процессов KYC (знай своего клиента).

В Соединённых Штатах и Европе банки, такие как HSBC и DBS, внедряют экосистемные подходы, которые включают создание специализированных платформ для различных секторов и активное сотрудничество с финтех-компаниями. Эти экосистемы требуют сотрудников, способных работать

с новыми технологиями и адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка. В то же время, исследование [20] подчёркивает, что развитие человеческого капитала, включая образование и здоровье, является важным фактором экономического роста и устойчивого развития банковских экосистем.

Таким образом, роль человеческого капитала в развитии банковских экосистем в развитых странах заключается в обеспечении квалифицированных кадров, способных внедрять и управлять новыми технологиями, а также в создании условий для постоянного обучения и развития сотрудников. Это позволяет банкам не только оставаться конкурентоспособными, но и успешно адаптироваться к вызовам цифровой трансформации.

Трансформация человеческого капитала в банковской экосистеме США в условиях цифровизации включает несколько ключевых аспектов, которые способствуют повышению эффективности, инноваций и конкурентоспособности банков.

В условиях цифровизации банки активно инвестируют в обучение своих сотрудников. Программы повышения квалификации направлены на развитие навыков работы с новыми технологиями, данными и аналитикой, а также на повышение компетенций в области кибербезопасности. Например, Deloitte отмечает, что для успешного управления человеческим капиталом необходимо постоянно обновлять навыки сотрудников, чтобы они могли эффективно работать в цифровой среде.

Гибкие методики работы, такие как Agile и Scrum, становятся все более популярными в банковском секторе. Они позволяют быстрее адаптироваться к изменениям и повышают общий уровень инновационности в компании. McKinsey подчёркивает важность внедрения гибких структур управления, которые позволяют быстрее реагировать на изменения рынка и потребностей клиентов.

Банки активно привлекают специалистов с опытом в области технологий и инноваций, включая разработчиков, аналитиков данных и экспертов по кибербезопасности. Для удержания таких талантов банки предлагают конкурентные условия труда, включая гибкий график и возможности для удалённой работы [6] отмечает, что успешные банки развивают стратегии, которые позволяют интегрировать цифровые таланты в экосистему и обеспечивать их долгосрочную лояльность.

Создание культуры, ориентированной на инновации и постоянное улучшение, является ключевым фактором успеха. Банки стимулируют сотрудников предлагать новые идеи и участвовать в инновационных проектах. Deloitte подчёркивает, что такие культурные изменения способствуют улучшению взаимодействия между сотрудниками и повышают их вовлеченность в процесс трансформации.

Для ускорения цифровой трансформации банки часто сотрудничают с технологическими компаниями и стартапами. Такие партнёрства позволяют использовать передовые технологии и решения, разработанные вне банка. [6] приводит примеры успешных экосистемных стратегий, которые включают партнёрство с крупными технологическими компаниями для разработки новых продуктов и услуг.

Банки активно внедряют технологии, такие как искусственный интеллект, машинное обучение, блокчейн и облачные вычисления. Эти технологии помогают автоматизировать процессы, улучшить качество обслуживания клиентов и повысить эффективность операций. Например, многие банки используют аналитику данных для оптимизации бизнес-процессов и принятия более информированных решений.

Аналитический обзор Всемирного банка по теме трансформации человеческого капитала в банковской экосистеме подчёркивает, как цифровизация и инновационные технологии могут изменить управление человеческим капиталом и повысить его эффективность. Использование цифровых технологий значительно улучшает обслуживание в различных секторах, включая здравоохранение, образование и финансы. Например, программа цифровых денежных переводов в Того использовала мобильные деньги и биометрическую идентификацию для быстрой и эффективной помощи нуждающимся в условиях пандемии.

Инвестиции в технологическую инфраструктуру и управление данными играют ключевую роль в успешной цифровой трансформации. Эти инвестиции позволяют улучшить качество и доступность услуг, особенно для маргинализированных групп населения. Без надёжной инфраструктуры и эффективных платформ для обмена данными невозможно обеспечить устойчивое развитие и защиту человеческого капитала.

Партнёрства между правительствами, частным сектором и гражданским обществом становятся все более важными для ускорения внедрения инноваций. Пандемия способствовала появлению таких партнёрств, что позволило быстрее реагировать на кризисные ситуации. Примером может служить сотрудничество между НПО BRAC и правительством Бангладеш, которое позволило масштабировать программу безусловных денежных переводов для помощи миллионам людей.

Развитие навыков сотрудников для работы в цифровой среде является одной из главных задач. Всемирный банк акцентирует внимание на необходимости обучения и переподготовки работников

для повышения их компетенций. Это включает развитие навыков в области работы с данными, кибербезопасности и использования новых технологий. Такое обучение помогает сотрудникам адаптироваться к быстро меняющимся условиям цифровой экономики и повышает общую конкурентоспособность банков.

Защита и восстановление человеческого капитала, который был утрачен из-за пандемии, также являются важными аспектами. Всемирный банк подчёркивает необходимость обеспечения доступа к качественному образованию и здравоохранению, а также создания условий для устойчивого экономического роста за счет инвестиций в человеческий капитал. Это включает поддержку маргинализированных групп населения и создание равных возможностей для всех.

Всемирный банк подчёркивает, что успешная трансформация человеческого капитала в банковской экосистеме требует комплексного подхода. Этот подход включает использование передовых технологий, инвестиции в инфраструктуру и данные, развитие навыков сотрудников и партнёрства для внедрения инноваций. Такой подход позволяет повысить эффективность, адаптивность и конкурентоспособность банков в условиях цифровой экономики. Для более детального ознакомления с отчетами и исследованиями Всемирного банка по этой теме, рекомендуется посетить их официальный сайт и ознакомиться с проектами, направленными на развитие человеческого капитала.

Аналитический обзор Всемирного банка подчеркивает важность комплексных реформ и внедрения цифровых технологий для повышения эффективности и конкурентоспособности банковского сектора.

Узбекистан активно реализует реформы, направленные на переход к рыночным принципам в банковской системе. Эти реформы включают реструктуризацию и приватизацию государственных банков, что позволяет сократить кредитование государственных предприятий на льготных условиях и стимулировать конкурентное финансирование частного сектора и физических лиц. Однако быстрый рост кредитования в 2018-2019 годах показал необходимость в укреплении регулирующих институтов для предотвращения финансовых кризисов, подобных тем, которые происходили в других странах [22].

Кроме того, Всемирный банк поддерживает Узбекистан в развитии цифровой экономики и создании новых рабочих мест в секторе информационных технологий. Проект «Узбекистан: развитие цифровой экономики» направлен на расширение доступа к цифровым навыкам и трудоустройству в IT-секторе для тысяч молодых людей, особенно в сельских районах [21].

Переход к рыночным принципам также требует улучшения корпоративного управления и инвестиций в человеческий капитал в банковском секторе. Всемирный банк подчёркивает необходимость повышения квалификации банковских работников, улучшения управления кредитными рисками и расширения доступности современных финансовых продуктов, особенно в секторах с высоким потенциалом, таких как сельское хозяйство [23].

В целом, для успешной трансформации банковского сектора в Узбекистане необходимо продолжать проводить реформы, направленные на улучшение институциональной среды, развитие человеческого капитала и внедрение передовых технологий. Эти меры помогут обеспечить устойчивый экономический рост и интеграцию Узбекистана в глобальную экономику.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Трансформация человеческого капитала является ключевым фактором успешного развития коммерческих банков в условиях цифровизации и внедрения искусственного интеллекта. Автоматизация традиционных банковских операций и усложнение задач сотрудников требуют пересмотра подходов к управлению человеческим капиталом. Внедрение программ обучения и переквалификации становится неотъемлемой частью стратегического развития банков.

В целом, трансформация человеческого капитала в условиях цифровизации и внедрения искусственного интеллекта требует комплексного подхода к управлению персоналом, внедрения новых стратегий обучения и развития, а также создания благоприятной организационной культуры. Это ключевые факторы, обеспечивающие успешное развитие коммерческих банков в современных условиях.

Для успешной трансформации человеческого капитала в банковской экосистеме рекомендуется разработать и внедрить программы обучения и переквалификации, ориентированные на развитие аналитического мышления и навыков работы с большими объёмами данных. Это поможет сотрудникам адаптироваться к новым условиям и повысит их продуктивность.

Необходимо активно инвестировать в образование и профессиональное развитие сотрудников, обеспечивая их необходимыми знаниями и навыками для работы с новыми технологиями. Это включит программы обучения, тренинги, сертификационные курсы и программы наставничества, способствующие повышению квалификации.

Рекомендуется создать корпоративную культуру, способствующую инновациям и постоянному обучению. Это включает поддержку лидерства, способного направлять организацию через изменения, мотивировать сотрудников к освоению новых технологий и стимулировать их участие в инновационных проектах.

Внедрение гибких методик работы, таких как Agile и Scrum, позволит банкам быстрее адаптироваться к изменениям и повысит общий уровень инновационности. Это поможет эффективно реагировать на изменения рынка и потребностей клиентов.

Активное сотрудничество с технологическими компаниями и стартапами позволит банкам использовать передовые технологии и решения, разработанные вне банка. Такие партнёрства будут способствовать ускорению цифровой трансформации и улучшению клиентского опыта.

Необходимо уделить внимание развитию навыков сотрудников для работы в цифровой среде. Это включает обучение и переподготовку работников для повышения их компетенций в области работы с данными, кибербезопасности и использования новых технологий.

Создание условий для постоянного обучения и развития сотрудников позволит банкам не только оставаться конкурентоспособными, но и успешно адаптироваться к вызовам цифровой трансформации.

Список использованной литературы

1. Указ Президента Республики Узбекистан «Стратегия реформирования банковской системы Республики Узбекистан на 2020–2025 годы» от 12.05.2020 г. № УП-5992 // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан [Электронный ресурс]. – URL: https://lex.uz/docs/4822428
2. Мирзиёев Ш.М. Рассмотрены трансформационные процессы в банковской системе. https://president.uz/ru/lists/view/6875. 20.11.2023.
3. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). Artificial Intelligence, Automation, and Work. Working Paper No. 24196. National Bureau of Economic Research.
4. Adner, R. (2012). The Wide Lens: A New Strategy for Innovation. New York: Portfolio Penguin.
5. Bank of America. (2020). How Bank of America Uses Artificial Intelligence to Transform Banking. Bank of America Newsroom. URL: https://newsroom.bankofamerica.com/article/how-bank-america-uses-artificial-intelligence-transform-banking.
6. BCG. (2020). Digital Financial Ecosystems: An Opportunity for Banks. Retrieved from https://www.bcg.com/publications/2020/digital-financial-ecosystems-opportunity-for-banks
7. Conti, M.M.P. (2020). Big Data Integration in Banking Ecosystems: Enhancing Competitiveness and Customer Interaction. International Journal of Financial Studies, 8(3), pp. 45-61.
8. Emerald Insight. (2018). Financial development, human capital and its impact on economic growth of emerging countries. Retrieved from https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/FER-06-2018-0036/full/html
9. Fintech Baltic. (2021). In Europe, Nordic Countries Have the Most Advanced Open Banking Ecosystems. Retrieved from https://fintechbaltic.com/2021/02/08/nordic-countries-open-banking-ecosystems
10. Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). Competing for the Future. Boston, MA: Harvard Business School Press.
11. Harvard Business Review. (2019). Leadership in the Digital Age: Transformational Leadership and Digital Change. Harvard Business Review. URL: https://hbr.org/2019/05/leadership-in-the-digital-age.
12. Iannuzzi, M. (2018). The Impact of Digital Innovations and Strategic Partnerships on Banking Ecosystems. Journal of Banking & Finance, 92, pp. 207-219.
13. JPMorgan Chase & Co. (2019). Artificial Intelligence at JPMorgan Chase: New Frontiers in Finance. JPMorgan Chase & Co. URL: https://www.jpmorganchase.com/news/artificial-intelligence-new-frontiers-in-finance.
14. McKinsey & Company. (2018). The Future of Work: How New Technologies are Transforming Tasks. McKinsey Global Institute. URL: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/how-new-technologies-are-transforming-tasks.
15. MDPI. (2021). Financial Inclusion's Role in Economic Growth and Human Capital in South Asia: An Econometric Approach. Sustainability, 13(8), 4303. Retrieved from https://www.mdpi.com/2071-1050/13/8/4303
16. MIT Sloan Management Review. (2020). The New Elements of Digital Transformation. MIT Sloan Management Review. URL: https://sloanreview.mit.edu/article/the-new-elements-of-digital-transformation/.
17. Moore, J.F. (1993). Predators and Prey: A New Ecology of Competition. Harvard Business Review, 71(3), pp. 75-86.
18. PwC. (2019). Banking and Capital Markets: The New Digital Edge. PwC's Financial Services Technology 2020 and Beyond Report. URL: https://www.pwc.com/gx/en/industries/financial-services/publications/financial-services-technology-2020-and-beyond.html.
19. Rajan, R.G. (2019). The Future of Banking. Finance and Development, 56(2), pp. 30-35.
20. World Bank. (2018). Investing in People to Build Human Capital. Retrieved from https://www.worldbank.org/en/news/feature/2018/08/03/investing-in-people-to-build-human-capital
21. World Bank. Banking Fixer-Upper: Uzbekistan's experience with transitioning banking to market principles. [Online] Available at: https://blogs.worldbank.org/lets-talk-development/banking-fixer-upper-uzbekistan-transitioning-banking-market-principles
22. World Bank. Uzbekistan's Strategic Reforms Receive Expanded World Bank Support. [Online] Available at: https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2023/06/01/uzbekistan-strategic-reforms-world-bank-support

23. World Bank. World Bank to Support Uzbekistan in Developing the Digital Economy and Creating New Jobs in the Information Technology Sector. [Online] Available at: https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2023/04/20/world-bank-to-support-uzbekistan-in-developing-the-digital-economy
24. Управление бизнес-экосистемами: учебник: в 2 кн. / под общ. ред. К.Х. Абдурахманова. – М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2024.

Jurnal sayti: https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz

Yashil IQTISODIYOT va TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Xondamir Ismoilov

Sahifalovchi va dizayner: Iskandar Islomov

2024. № 8

© Materiallar ko‘chirib bosilganda ““Yashil” iqtisodiyot va taraqqiyot” jurnali manba sifatida ko‘rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma’sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelamasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin. Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

El.Pochta: sq143235@gmail.com
Bot: @iqtisodiyot_77
Tel.: 93 718 40 07

Jurnalga istalgan payt quyidagi rekvizitlar orqali obuna bo‘lishingiz mumkin. Obuna bo‘lgach, @iqtisodiyot_77 telegram sahifamizga to‘lov haqidagi ma’lumotni skrinshot yoki foto shaklida jo‘natishingizni so‘raymiz. Shu asosda har oygi jurnal yangi sonini manzilingizga jo‘natamiz.

““Yashil” iqtisodiyot va taraqqiyot” jurnali 03.11.2022-yildan O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan №566955 reyestr raqami tartibi bo‘yicha ro‘yxatdan o‘tkazilgan.
Litsenziya raqami: №046523. PNFL: 30407832680027

Manzilimiz: Toshkent shahar, Mirzo Ulug‘bek tumani Kumushkon ko‘chasi, 26-uy.