

РАҚАМЛИ БАНК КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТИНИ ШАКЛЛАНТИРИШНИНГ ЗАРУРИЯТИ

Мустақил тадқиқотчи: Асқаров Азизбек Лазизхонович

Кириш

Бугунги кунда банк сектори рақамли трансформация жараёнининг марказида турибди. Замонавий технологияларнинг жорий этилиши нафақат банк операцияларини автоматлаштириш, балки корпоратив маданиятни такомиллаштириш имконини ҳам яратади. Корпоратив маданият банк ходимлари ва раҳбариятининг кундалик фаолиятига таъсир кўрсатувчи асосий омиллардан бири бўлиб, унинг самарали шаклланиши рақобатбардошликни сақлаб қолишда муҳим аҳамиятга эга.

Рақамли корпоратив маданият замонавий банкларнинг стратегик ютуғи бўлиб, унинг марказида рақамли саводхонлик, инновацияларга очиклик ва ўзгаришларга мослашувчанлик ётади. Ушбу мақолада рақамли корпоратив маданиятни шакллантиришнинг аҳамияти ва унинг заруратига оид асосий жиҳатлар кўриб чиқилади.

Калит сўзлар: рақамли маданият, миссия, корпоратив кадриятлар, рақамли трансформация.

Введение

Сегодня банковский сектор находится в центре процессов цифровой трансформации. Внедрение современных технологий не только автоматизирует банковские операции, но и создает возможности для совершенствования корпоративной культуры. Корпоративная культура является одним из ключевых факторов, влияющих на повседневную деятельность сотрудников и руководства банка, а её эффективное формирование играет важную роль в сохранении конкурентоспособности.

Цифровая корпоративная культура выступает стратегическим преимуществом современных банков, в основе которого лежат цифровая грамотность, открытость к инновациям и адаптивность к изменениям. В данной статье рассматриваются основные аспекты формирования цифровой корпоративной культуры, её значимость и необходимость в условиях трансформации.

Ключевые слова: цифровая культура, миссия, корпоративные ценности, цифровая трансформация.

Introduction

Corporate culture is one of the key factors influencing the daily activities of bank employees and management. Its effective formation plays a crucial role in maintaining

competitiveness.

Digital corporate culture represents a strategic advantage for modern banks, centered on digital literacy, openness to innovation, and adaptability to change. This article examines the importance and necessity of developing digital corporate culture, focusing on its fundamental aspects.

Keywords: digital culture, mission, corporate values, digital transformation.

Корпоратив маданият банкнинг ички муҳитини, кадриятларини ва унинг ходимлари билан қандай иш олиб боришини белгилайдиган тамойиллар тўпламидир. Бу банкда қандай иш қилиниши, қарорлар қандай қабул қилиниши, муваффақият қандай кадрланиши каби муҳим жиҳатларни ўзида мужассам қилади. Рақамли маданият эса, банкнинг рақамли технологияларга асосланган иш услубини ва ёндашувини акс эттиради. У замонавий технологияларни қўллашни, рақамли саводхонликни оширишни ва тезкор ўзгаришларга мослашувчанликни қамраб олади. Рақамли маданиятнинг асосий хусусиятлари унинг тамойилларида акс этади:

Инновацияларга очиклик. Замонавий банклар ўз бизнес моделларини янги технологиялар асосида қайта қўриб чиқмоқдалар. Инновацияларга очик корпоратив маданият жамоавий ҳамкорликни қўллаб-қувватлайди ва янги ғояларни амалга ошириш учун қулай муҳит яратади. Мисол учун, сунъий интеллект (СИ) ёки блокчейн технологиялари каби инновацияларни жорий қилиш орқали банк хизматлари янада самарали ва хавфсиз бўлади.

Мослашувчанлик ва тезкорлик. Рақамли маданият банкларга тезкор қарорлар қабул қилиш ва ташқи ўзгаришларга мослашиш имконини беради. Масалан, пандемия даврида кўпгина банклар рақамли хизматларга ўтишни тезлаштиришга мажбур бўлдилар. Мослашувчан маданият ходимлар ва раҳбарларнинг тезкор ҳаракат қилиш қобилиятини оширади.

Ходимларнинг рақамли саводхонлиги. Банк секторидаги рақамли маданият рақамли технологияларни фаол қўллай оладиган ходимларни талаб этади. Бунда корпоратив маданиятнинг асосий вазифаларидан бири рақамли саводхонликни оширишга қаратилган доимий таълим ва тренинглар ташкил этишдан иборат.

Мижозлар 1-ўринда бўлиши. Рақамли маданият мижозларнинг эҳтиёжларини марказий ўринга қўяди. Бу эса хизматларни шахсийлаштириш, тезкорлик ва қулайликни таъминлайдиган янги ечимларни излашни тақозо қилади. Мижозлар билан тўғридан-тўғри мулоқот ва улардан мунтазам фидбек олиш орқали банклар рақамли трансформацияни тезроқ амалга оширишлари мумкин.

Корпоратив маданиятнинг банк самарадорлигига таъсири

Ходимларнинг мотивацияси ва банк ҳаётида иштирок этишини ҳис қилиши. Ходимларнинг компания мақсадларига мос келиши корпоратив маданиятнинг мустаҳкам эканлигидан далолат беради. Рақамли корпоратив маданият мотивацияни оширади, чунки ходимлар ўзлари фойдаланаётган рақамли воситалар орқали натижаларга тезроқ эришишлари мумкин. Масалан, корпоратив маданиятни биринчи ўринга қўядиган компаниялар ўз даромадларини 33% га ошганлигини маълум қилишган.

Мижозлар қониқиши. Корпоратив маданият мижозлар қониқишига тўғридан-тўғри таъсир кўрсатади. Рақамли технологияларнинг жорий этилиши орқали мижозларга тезкор ва қулай хизмат кўрсатиш имконияти ошади. Масалан, мобил банк иловалари ёки сунъий интеллект асосида ишловчи чат-ботлар орқали мижозлар ўз эҳтиёжларини тез қондиришлари мумкин. Корпоратив маданият яхши шаклланган компанияларнинг даромади, корпоратив маданиятга эътибор берилмайдиган компанияларга нисбатан 4 баробар кўпроққа ўсганлиги қайд этилган.

Самарали етакчилик. Раҳбариятнинг ўзгаришларга очиклиги ва рақамли трансформацияга содиқлиги корпоратив маданиятнинг ривожланишида муҳим аҳамиятга эга. Етакчиларнинг шахсий намунаси ходимларнинг ўзгаришларга ишончини оширади ва уларни янги ёндашувларни қабул қилишга ундайди.

Агар ходимлар ўз раҳбарларига ишонса, улар ишдан бўшатиш ҳақида ўйлашга камроқ мойил бўлади, ўз раҳбарининг маълумотларига кўпроқ ишонади ва компания қарорларини қўллаб-қувватлашга мойил бўлади.

Рақамли корпоратив маданиятни шакллантириш стратегиялари

Миссия ва қадриятларни белгилаш. Банк корпоратив маданиятини шакллантиришнинг биринчи қадами аниқ миссия ва қадриятларни белгилашдир. Ушбу қадриятлар рақамли технологияларни қўллаб-қувватлаш ва инновацияларга интилишни акс эттириши лозим. Миссия ва қадриятлар ҳис қилинадиган компанияларда 17% тезроқ ўсиш қайд этилган.

Доимий таълим ва ривожланиш. Банк ходимларининг рақамли саводхонлигини ошириш учун мунтазам равишда тренинглар ва таълим дастурларини ташкил этиш зарур. Бунда ходимларга янги технологияларни қўллаш бўйича амалий кўникмалар бериш асосий вазифа сифатида белгиланади. Ходимларни ўқитиш бўйича кенг қамровли дастурларга эга бўлган компаниялар ходимларини ўқитмайдиган компанияларга қараганда, ҳар бир ходим ҳисобида 218% юқори даромадга олган.

Самарали мулоқот ва фидбек маданияти. Ҳар қандай ўзгариш жараёнида мулоқот муҳим аҳамиятга эга. Банк ходимлари ва раҳбарияти ўртасида очик мулоқотни таъминлаш, фидбек олиш маданиятини шакллантириш орқали

корпоратив маданиятни янада мустаҳкамлаш мумкин. Бизнес эгаларининг 72 фоизи самарали мулоқот ўз жамоаси самарадорлигини оширганлигини маълум қилишган.

Рақамли технологияларни қўллаб-қувватлаш. Рақамли корпоратив маданиятни шакллантириш жараёнида инновацияларни қўллаб-қувватлаш ва янги технологияларни жорий этиш асосий аҳамиятга эга. Банкнинг ҳар бир бўлимида рақамли воситалардан фойдаланиш имкониятини таъминлаш муҳимдир. Масалан, бутун дунё бўйлаб раҳбарларнинг 63 фоизи сўнгги 2 йил ичида рақамли трансформация ташаббуслари натижасида самарадорлик ошганлиги қайд этган.

Хулоса

Рақамли корпоратив маданият банкнинг рақобатбардошлигини ошириш ва инновацияларни амалга оширишда асосий омил бўлиб хизмат қилади. Ушбу маданият ходимларнинг мотивациясини ошириш, мижозлар қониқишини таъминлаш ва банк фаолиятининг умумий самарадорлигини кучайтириш учун муҳимдир. Рақамли технологияларнинг жорий этилиши ва корпоратив кадриятларнинг ривожланиши орқали банклар рақамли трансформацияда юқори натижаларга эришишлари мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг қарори, 14.10.2024 йилдаги ПҚ-358-сон, “Сунъий интеллект технологияларини 2030 йилга қадар ривожлантириш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”
2. Багратиони К.А., Тернер Т. Сопротивление менеджеров среднего звена цифровой трансформации // «Форсайт». Т. 17, № 2. 2023.
3. Гурунян Т.В. Научно-образовательные центры: возможности для малого и среднего предпринимательства», Инвестиционная политика, инвестиции и предпринимательство в контексте современных вызовов и ограничений (памяти В.И. Огородникова): материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. 2021. С. 7.
4. Институт статистических исследований и экономики знаний, НИУ ВШЭ, 2023. Индекс цифровизации бизнеса: <https://issek.hse.ru/news/244878024.html>.
5. Абдрахманова Г.И., Вишневский К.О., Гохберг Л.М. и др. (2021). Индикаторы цифровой экономики: 2021: статистический сборник, Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»: <https://www.hse.ru/primarydata/ice2021>.

Интернет сайтлари:

- www.lex.uz
- www.cbu.uz
- www.hbr.org
- www.arbinger.com
- www.flair.hr
- www.backlinko.com