



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 3-son

Volume 9, Issue 3, 2024



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 3-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro‘yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog‘lanish uchun telefonlar:

+998998818698

Tahririyat Kengashi raisi:
(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:
(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d, prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.d., (DSc), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:
(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

S.B.G'oyipnazarov A.B.Xayitov G.F.Abdumalikova	<i>Labor market transformations in developing countries</i>	5-23
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish va yoshlar bandligini ta'minlashning davlat siyosati</i>	24-29
J.D.Jo'rayev	<i>O'zbekistonda raqamli iqtisodiyotda aholining ish bilan bandligini ta'minlash</i>	30-37
T.T.Xalikov	<i>Raqamli iqtisodiyot sharoitida bitiruvchilarni bandligini ta'minlash tizimining matematik modelini optimallashtirish</i>	38-45
T.T.Xalikov	<i>Raqamli iqtisodiyot sharoitida oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ish bilan ta'minlash tizimini takomillashtirish</i>	46-51
F.X.Mamatova	<i>Barqaror iqtisodiy o'sishda mehnat unumdorligini oshirish yo'llari</i>	52-62

INSON KAPITALI

K.X.Abduraxmonov S.S.Ismoilov	<i>Роль стратегических инвестиций в развитие человеческого капитала в условиях цифровой трансформации банковской системы Узбекистана</i>	63-74
S.B.G'oyipnazarov T.N.Azimov	<i>Inson kapitalini raqamli rivojlanish holatini baholashning uslubiy asoslari</i>	75-88

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

G.Q.Abduraxmonova M.Sh.Xaydarova	<i>Davlat korxonalarida inson resurslarini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillarni aralash usul yordamida baholash</i>	89-110
U.X.Abdukarimov	<i>Davlat fuqarolik xizmatchilarining salohiyatini rivojlantirish: yangi davr talabi va imkoniyatlari</i>	111-120
M.A.Qayumova	<i>Strategies for enhancing faculty motivation: evidence-based practices for higher education institutions</i>	121-131
X.A.Ortiqov G.X.Anvarova	<i>Muassasalarda yil o'rtasida shtat jadvaliga o'zgartirish kiritish tartibi</i>	132-138
M.A.Yusupova	<i>Bank sohasida sun'iy intellektni integratsiya qilish orqali mehnat tashkilotini transformatsiya qilish</i>	139-152

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
Z.Dj.Adilova	<i>Qoraqalpog'iston Respublikasida turizmni</i>	153-162
B.K.Kusekeyev	<i>rivojlantirish istiqbollari</i>	
B.Z.Arzimatov	<i>Привлечения инвестиций в сферу туризма в</i>	163-170
	<i>Узбекистане: тенденции и события</i>	
N.O.Jumaniyozov	<i>Mintaqalararo iqtisodiy integratsiyaning</i>	171-180
	<i>O'zbekiston iqtisodiyotiga ta'siri</i>	
K.J.Sodiqxo'jayev	<i>Moliyaviy resurslar defitsiti sharoitida xo'jalik</i>	181-187
	<i>yurituvchi subyektlarni samarali boshqaruv</i>	
	<i>strategiyasini takomillashtirish</i>	
N.S.Yuldashev	<i>O'zbekiston iqtisodiyotining barqaror taraqqiyotiga</i>	188-195
	<i>xorijiy investitsiyalar ta'siri</i>	



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



BANK SOHASIDA SUN'IY INTELLEKTNI INTEGRATSIYA QILISH ORQALI MEHNAT TASHKILOTINI TRANSFORMATSIYA QILISH

M.A. Yusupova

G.V. Plekhanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti
Toshkent shahridagi filiali

"Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv" kafedrası ilmiy izlanuvchisi

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a112

Annotatsiya. Maqolada bank sohasida sun'iy intellekt (SI) integratsiya qilinishi orqali mehnat tashkilotini transformatsiya qilish masalalari ko'rib chiqilgan. Raqamli mehnat tashkilotiga rutin vazifalarni avtomatlashtirish, ma'lumotlarni tahlil qilish va qaror qabul qilish uchun SIDan foydalanish, shuningdek, mijozlar bilan yangi o'zaro hamkorlik shakllarini yaratish kiradi. SI integratsiya qilish mavjud ish jarayonlarini qayta ko'rib chiqishni, xodimlarni yangi ko'nikmalarga o'qitishni va huquqiy hamda etik masalalarni hisobga olishni talab qiladi. Maqolada O'zbekiston tijorat banklarida raqamli mehnat tashkilotiga yondashuvlar, jumladan, integratsion, fanlararo, kompleks va innovatsion yondashuvlar tahlil qilingan. Shuningdek, raqamli transformatsiya sharoitida xodimlarni jalb qilish va ushlab qolish uchun muvozanatli mukofot tizimlarini yaratish strategiyalari muhokama qilinadi.

Kalit so'zlar: raqamli mehnat tashkiloti, bank sohasi, sun'iy intellekt, avtomatlashtirish, ma'lumotlarni tahlil qilish.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ ПРИ ИНТЕГРАЦИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

М.А. Юсупова

Научный соискатель Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Кафедра «Экономика труда и управление»

Аннотация. В статье рассматривается трансформация организации труда в банковской сфере при интеграции искусственного интеллекта (ИИ). Цифровая организация труда включает автоматизацию рутинных задач, использование ИИ для анализа данных и принятия решений, а также создание новых форм взаимодействия с клиентами. Интеграция ИИ требует пересмотра существующих рабочих процессов, обучения сотрудников новым навыкам и учета юридических и этических аспектов. В статье анализируются подходы к цифровой организации труда в коммерческих банках Узбекистана, включая интеграционный, мультидисциплинарный, комплексный и инновационный подходы. Также обсуждаются стратегии создания сбалансированных систем вознаграждений для привлечения и удержания сотрудников в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова: цифровая организация труда, банковская сфера, искусственный интеллект, автоматизация, анализ данных.

TRANSFORMATION OF LABOR ORGANIZATION IN THE BANKING SECTOR THROUGH THE INTEGRATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

M.A. Yusupova

Scientific Applicant of the Tashkent Branch of the Plekhanov Russian University of Economics
Department of "Labor Economics and Management"

Abstract. The article examines the transformation of labor organization in the banking sector through the integration of artificial intelligence (AI). Digital labor organization involves the automation of routine tasks, the use of AI for data analysis and decision-making, and the creation of new forms of customer interaction. The integration of AI requires a review of existing workflows, the training of employees in new skills, and consideration of legal and ethical aspects. The article analyzes approaches to digital labor organization in commercial banks of Uzbekistan, including integrative, multidisciplinary, comprehensive, and innovative approaches. Strategies for creating balanced reward systems for attracting and retaining employees in the context of digital transformation are also discussed.

Keywords: digital labor organization, banking sector, artificial intelligence, automation, data analysis.

Введение

Цифровая организация труда в банковской сфере является важным аспектом современной экономики, особенно в условиях стремительного внедрения искусственного интеллекта (ИИ). Концептуальные основы этой темы включают в себя множество факторов, начиная от изменения рабочих процессов и заканчивая повышением эффективности и производительности труда. Важнейшей задачей является понимание того, как цифровизация и ИИ могут быть использованы для оптимизации трудовых операций и улучшения качества банковских услуг.

Цифровая организация труда предполагает широкое использование информационных технологий для автоматизации рутинных задач, что освобождает сотрудников от необходимости выполнять однообразные операции и позволяет им сосредоточиться на более сложных и творческих задачах. Искусственный интеллект играет ключевую роль в этом процессе, предоставляя инструменты для анализа больших объемов данных, прогнозирования клиентских потребностей и принятия обоснованных решений.

Интеграция ИИ в банковскую сферу требует тщательного анализа существующих рабочих процессов и их адаптации к новым условиям. Это включает в себя разработку новых алгоритмов и программного обеспечения, обучение сотрудников новым навыкам и пересмотр организационной структуры. Важно также учитывать юридические и этические аспекты, связанные с использованием ИИ, чтобы обеспечить соблюдение прав клиентов и безопасность данных.

Цифровизация труда в банковской сфере также способствует развитию новых форм взаимодействия с клиентами. Например, чат-

боты и виртуальные ассистенты могут предоставлять круглосуточную поддержку, отвечать на вопросы клиентов и помогать в решении различных проблем. Это не только повышает уровень обслуживания, но и снижает нагрузку на сотрудников, что, в свою очередь, улучшает их рабочие условия и повышает удовлетворенность работой.

Обзор литературы

Указанные изменения приводят к тому, что в современной экономике использование сетевых моделей стало рассматриваться в качестве наиболее успешного подхода. Итальянский ученый Баджо Р. акцентирует внимание на том, что цифровизация и использование искусственного интеллекта кардинально изменяют способы организации и управления трудом. Он подчеркивает, что ИИ способен не только автоматизировать рутинные операции, но и предоставить новые возможности для анализа данных и принятия стратегических решений. Баджо рассматривает ИИ как инструмент, который может значительно повысить производительность и эффективность банковских процессов, улучшить клиентский опыт и обеспечить более высокий уровень персонализации услуг. Он также отмечает важность адаптации сотрудников к новым условиям работы и необходимости обучения новым цифровым навыкам.⁷⁵

Российский ученый Шерешева М.Ю. в своих исследованиях фокусируется на интеграции ИИ и цифровых технологий в банковской сфере как на стратегическом уровне. Она подчеркивает, что успешная цифровизация труда требует не только технологических инноваций, но и изменений в организационной культуре и управлении. Шерешева выделяет важность создания гибкой и адаптивной организационной структуры, способной быстро реагировать на изменения в технологической среде. Она также обращает внимание на социальные и этические аспекты использования ИИ, включая защиту данных и обеспечение прозрачности алгоритмов.⁷⁶

Оба ученых сходятся во мнении, что внедрение ИИ в банковскую сферу представляет собой не только технологический вызов, но и требует комплексного подхода к управлению изменениями. Это включает пересмотр существующих бизнес-моделей, развитие новых компетенций у сотрудников и создание условий для постоянного обучения и адаптации. Важным аспектом является также взаимодействие с клиентами и обеспечение их доверия к новым цифровым услугам.

Российские ученые, представляющие Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации Караев А.К. и Мельничук М.В.

⁷⁵ Baggio, R., Guizzardi, A. and Mariani, M. (2024), "A social network analysis of interlocking directorates in the accommodation sector", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 36 No. 2, pp. 422-437.

⁷⁶ Баджо Р., Шерешева М.Ю. Сетевой подход в экономике и управлении: междисциплинарный характер // Вестник Московского Университета. Серия 6: Экономика. – 2014. – № 2. – С. 3–21.

акцентирует внимание на стратегическом значении искусственного интеллекта в процессе цифровизации банковских услуг. Он подчеркивает, что ИИ не только способствует автоматизации рутинных задач, но и предоставляет новые инструменты для более глубокого анализа данных и прогнозирования клиентских потребностей. Караев считает, что интеграция ИИ в банковскую сферу позволяет значительно повысить качество обслуживания клиентов за счет персонализации услуг и более точного анализа их поведения. В его работах также уделяется внимание необходимости пересмотра существующих бизнес-моделей и процессов управления, чтобы обеспечить максимальную отдачу от внедрения ИИ.⁷⁷

Немецкий экономист и основатель Всемирного экономического форума Клаус Шваб, основатель и исполнительный председатель Всемирного экономического форума, известен своими работами по концепции Четвертой промышленной революции. Его взгляды на цифровую организацию труда в банковской сфере при интеграции искусственного интеллекта отражают глубокое понимание трансформационных процессов, происходящих в глобальной экономике.

К. Шваб утверждает, что искусственный интеллект является одной из ключевых технологий, приводящих к коренным изменениям во всех сферах бизнеса, включая банковскую. В его работах подчеркивается, что ИИ не только автоматизирует рутинные операции, но и способствует созданию совершенно новых бизнес-моделей и услуг. Шваб считает, что банки, внедряющие ИИ, смогут лучше понимать и предугадывать потребности своих клиентов, предоставляя им более персонализированные и эффективные финансовые услуги.⁷⁸

Кроме того, К. Шваб обращает внимание на важность адаптации организационных структур и методов управления в условиях цифровой трансформации. Он подчеркивает, что традиционные иерархические модели управления становятся менее эффективными в быстро меняющейся технологической среде. Взамен им должны прийти более гибкие и адаптивные структуры, которые смогут оперативно реагировать на изменения и внедрять инновации.

Важной частью его концепции является подготовка и обучение сотрудников. К.Шваб отмечает, что внедрение ИИ и других передовых технологий требует значительных инвестиций в образование и переподготовку кадров. Он подчеркивает, что необходимо создавать условия для постоянного обучения и развития, чтобы сотрудники могли эффективно использовать новые технологии и адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка. «Труд становится автономным, мобильным, а выполнение трудовых функций связывается с

⁷⁷ Караев А.К., Мельничук М.В. Современная экономика: мультидисциплинарный подход // Бизнес в законе. – 2013.

⁷⁸ Шваб К. Четвертая промышленная революция / перевод с английского. – М.: Эксмо, 2019. – 209 с.

овладением многими компетенциями. Для этого необходимо усиление личной ответственности, раскрытие личности сотрудников.»⁷⁹

В отчете министерства труда и социальных дел Германии исследуется глубокое влияние цифровизации на мир труда, особенно в контексте интеграции новых технологий, таких как искусственный интеллект (ИИ), в банковскую сферу. Цифровая трансформация изменит организацию труда и бизнес-модели. В нём подчеркивается необходимость разработки нового социального компромисса, который будет выгоден как работодателям, так и работникам. В отчете выделяются несколько ключевых направлений для действий, включая трансформацию экономических секторов, создание новых рынков через цифровые платформы и сложные взаимоотношения между человеческим и машинным трудом. Эти отношения включают вопросы, такие как повышение квалификации против утраты навыков и необходимость гибких условий труда в отношении времени и местоположения.⁸⁰

Утверждается, что, хотя достойная работа и доход остаются фундаментальными, необходимо новое равновесие между трудовой безопасностью и гибкостью, требуемой современными стилями работы. Это включает продвижение самостоятельного гибкого рабочего времени и улучшение условий труда, особенно в секторе услуг. В отчете отмечается непрерывное обучение на протяжении всей жизни и постоянное развитие навыков, чтобы соответствовать изменяющимся требованиям цифрового века.

Методология исследования.

Для достижения этой цели используется комплекс методов. Анализ документов и литературных источников позволит изучить существующие исследования по теме цифровой трансформации труда и интеграции ИИ в банковской сфере. Качественные методы включают интервью с руководителями и специалистами банков для получения инсайтов и практического опыта по внедрению ИИ. Количественные методы предполагают проведение опросов сотрудников банков для оценки их восприятия и опыта работы в условиях цифровой трансформации.

Компаративный анализ позволит сравнить подходы к цифровой организации труда в Узбекистане и других странах с целью выявления лучших практик и их адаптации к местным условиям. Изучение конкретных примеров успешного внедрения ИИ в банках Узбекистана с использованием метода case-study поможет выявить ключевые факторы успеха и возможные трудности.

Основные направления исследования включают разработку и

⁷⁹ World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. – Washington: World Bank, 2019. – 151 p.

⁸⁰ Re-Imagining Work: Green Paper Work 4.0. – Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2015

внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда, проектирование оптимальных трудовых процессов на основе ИКТ, формирование рациональной трудовой мобильности, разработку норм и правил в сфере цифрового труда, а также создание сбалансированных систем вознаграждений.

Эта методология позволит систематически подойти к исследованию и разработке решений для успешной цифровой трансформации труда в банковской сфере Узбекистана.

Анализ и результаты

Современное производство требует новой концепции организации труда, связанной с технологиями Индустрии 4.0 и цифровой экономики: автоматизация, IoT, цифровое проектирование, виртуализация, кросс-канальные коммуникации и мобильные технологии.

Цифровые технологии изменили труд, преобразовав его элементы: предмет труда стал информацией, средствами — цифровые устройства, а результатом — информационный продукт. В банковской сфере взаимодействие работодателя и работника все чаще происходит дистанционно, включая получение заданий, контроль, передачу результатов и оплату, что отражает переход к цифровой организации труда.

Основные направления включают автоматизацию процессов, использование IoT, цифровое проектирование, виртуализацию рабочих мест, кросс-канальные коммуникации и мобильные технологии.

По нашему мнению, цифровая организация труда в банковской сфере представляет собой инновационную систему управления и взаимодействия, основанную на использовании передовых информационно-коммуникационных технологий. Эта система оптимизирует процессы получения и обработки информации, автоматизирует рутинные операции, и обеспечивает дистанционное сотрудничество между сотрудниками и клиентами. В такой организации труда все ключевые аспекты работы – от постановки задач до контроля их выполнения и передачи результатов – реализуются в цифровом формате, что позволяет повысить эффективность, прозрачность и гибкость работы.

Цифровая организация труда позволяет банкам адаптироваться к быстрым технологическим изменениям, предлагая более персонализированные услуги и улучшая клиентский опыт. Она также способствует развитию гибких форм занятости и удаленной работы, что становится особенно актуально в условиях глобальных изменений и вызовов. Используя цифровые технологии, банки могут более эффективно управлять своими ресурсами и обеспечивать высокий уровень безопасности данных.

Таким образом, цифровая организация труда в банковской сфере – это динамичная и комплексная система, направленная на создание

высокоэффективной и адаптивной рабочей среды, способной быстро реагировать на изменения и удовлетворять потребности как сотрудников, так и клиентов.

Ключевыми направлениями, определяющими содержание цифровой организации труда, являются:

1. Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда.
2. Проектирование оптимальных трудовых процессов и систем на основе ИКТ.
3. Формирование рациональной трудовой мобильности.
4. Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда.
5. Обучение трудовых агентов работе в цифровом пространстве.
6. Создание сбалансированных систем вознаграждений, привлечения и удержания трудовых агентов.

1. Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда.

Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда в коммерческих банках Узбекистана является важным шагом для повышения их конкурентоспособности. Децентрализация управленческих функций позволяет улучшить оперативность и гибкость, учитывая региональные различия. Использование информационных технологий и цифровых платформ оптимизирует работу сотрудников и улучшает обслуживание клиентов. Активное сотрудничество с внешними партнерами, включая международные финансовые институты и местные компании, привлекает необходимые ресурсы и экспертизу. Развитие персонала через программы обучения помогает адаптироваться к новым условиям. Обеспечение прозрачности и безопасности процессов минимизирует риски и повышает доверие клиентов. Эти меры способствуют улучшению эффективности и устойчивости банковской системы Узбекистана.

2. Проектирование оптимальных трудовых процессов и систем на основе ИКТ.

Проектирование оптимальных трудовых процессов и систем на основе ИКТ в коммерческих банках Узбекистана направлено на повышение их эффективности и конкурентоспособности. Автоматизация рутинных операций и внедрение цифровых платформ улучшают качество обслуживания клиентов. Системы управления данными и аналитические инструменты помогают принимать обоснованные решения и разрабатывать персонализированные услуги. Развитие дистанционного банковского обслуживания, включая мобильные приложения и интернет-банкинг, обеспечивает удобство для клиентов. Обеспечение кибербезопасности и защита данных минимизируют риски, связанные с кибератаками. Интеграция ИКТ в

системы управления персоналом и внутренней коммуникации повышает эффективность работы сотрудников. Эти меры способствуют успешной цифровой трансформации банковского сектора Узбекистана.



Рис. 1. Содержание концептуальных основ цифровой организации труда

3. Формирование рациональной трудовой мобильности.

Формирование рациональной трудовой мобильности в коммерческих банках является важным элементом стратегического управления, направленным на обеспечение гибкости и адаптивности банка в условиях быстро меняющихся экономических и технологических условий. Этот процесс включает разработку и внедрение мер, способствующих эффективному перемещению сотрудников внутри организации, а также оптимизацию их навыков и знаний в соответствии с потребностями банка.

Формирование рациональной трудовой мобильности в коммерческих банках Узбекистана в условиях внедрения ИИ включает несколько ключевых аспектов для повышения эффективности и адаптивности банковского сектора.

Первый аспект – это развитие гибких рабочих графиков и удаленной работы, что позволяет сотрудникам более эффективно распределять свое время и ресурсы.

Второй аспект – обучение и повышение квалификации работников для улучшения их профессиональных навыков и адаптации к изменениям в банковской сфере.

Третий аспект – создание возможностей для внутреннего карьерного роста и горизонтальной мобильности, что способствует удержанию талантливых сотрудников и повышению их мотивации.

Четвертый аспект – использование цифровых инструментов для координации и управления трудовыми ресурсами, что позволяет оперативно реагировать на изменения в потребностях рынка.

Эти меры направлены на создание более гибкой и эффективной структуры управления персоналом, способной быстро адаптироваться к новым вызовам и условиям.

4. Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда.

Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда в коммерческих банках в условиях внедрения искусственного интеллекта (ИИ) являются критически важными для обеспечения эффективной и безопасной работы. Эти нормы и правила охватывают различные аспекты, включая регулирование использования ИИ, защиту данных, обеспечение справедливости и прозрачности, а также создание этических стандартов.

Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифровой организации труда в коммерческих банках в условиях внедрения искусственного интеллекта (ИИ) требует установления четких стандартов и протоколов для использования ИИ в повседневных операциях. Это обеспечивает прозрачность и эффективность банковских процессов, позволяя оптимизировать рабочие потоки и повысить качество обслуживания клиентов.

Особое внимание следует уделить разработке этических норм и правил для использования ИИ. Эти нормы направлены на защиту данных клиентов и обеспечение конфиденциальности информации, что особенно важно в условиях растущих требований к безопасности данных и соблюдению законодательства.

Обучение и переподготовка персонала играют ключевую роль в адаптации сотрудников к новым технологиям. Это способствует повышению их компетентности и готовности эффективно использовать ИИ в своей работе. Важно разработать программы обучения, которые

помогут сотрудникам понять и применять новые технологии на практике.

Внедрение систем мониторинга и контроля необходимо для оценки эффективности использования ИИ и своевременного выявления и устранения возможных проблем. Эти системы позволяют следить за работой ИИ, анализировать результаты и вносить необходимые коррективы для повышения общей эффективности и безопасности банковских операций.

Таким образом, комплексный подход к разработке и внедрению норм и правил в сфере цифрового труда с использованием ИИ в коммерческих банках обеспечивает создание безопасной, эффективной и этичной рабочей среды.

5. Обучение трудовых агентов работе в цифровом пространстве в коммерческих банках.

Обучение трудовых агентов работе в цифровом пространстве является ключевым аспектом успешной цифровой трансформации коммерческих банков. Внедрение искусственного интеллекта (ИИ) и других информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) требует от сотрудников новых знаний и навыков для эффективного использования этих технологий. Важно создать программу обучения, которая будет адаптирована к специфическим потребностям банковской сферы и позволит сотрудникам успешно адаптироваться к изменениям.

Организация обучения трудовых агентов работе в цифровом пространстве в коммерческих банках Узбекистана в условиях внедрения искусственного интеллекта (ИИ) включает несколько важных направлений.

Во-первых, необходимо разработать специализированные программы обучения, которые помогут сотрудникам освоить новые цифровые инструменты и технологии, включая ИИ. Это обучение должно быть практикоориентированным, чтобы агенты могли сразу применять полученные знания в своей работе.

Во-вторых, важно проводить регулярные тренинги и курсы повышения квалификации, чтобы сотрудники могли постоянно обновлять свои навыки и адаптироваться к быстро меняющимся технологиям.

Кроме того, создание виртуальных обучающих платформ и ресурсов позволит агентам учиться в удобное для них время и темпе, что повышает эффективность обучения.

Эти меры помогут обеспечить готовность трудовых агентов к работе в цифровом пространстве и повысить общую продуктивность и конкурентоспособность коммерческих банков Узбекистана в условиях цифровой трансформации.

6. Создание сбалансированных систем вознаграждений,

привлечения и удержания трудовых агентов.

С внедрением искусственного интеллекта (ИИ) и других передовых технологий в банковский сектор, становится все более важным создание эффективных систем вознаграждений, привлечения и удержания сотрудников. Сбалансированная система вознаграждений должна учитывать как материальные, так и нематериальные стимулы, чтобы поддерживать мотивацию сотрудников и привлекать лучшие таланты.

Создание сбалансированных систем вознаграждений, привлечения и удержания трудовых агентов в коммерческих банках Узбекистана в условиях внедрения искусственного интеллекта (ИИ) требует разработки конкурентоспособных и справедливых систем оплаты труда. Эти системы должны учитывать новые компетенции и навыки, необходимые для работы с ИИ, что позволит привлечь высококвалифицированных специалистов.

Важным аспектом является внедрение мотивационных программ и бонусных систем, которые будут стимулировать сотрудников к освоению и эффективному использованию ИИ-технологий. Такие программы помогут поддерживать высокий уровень мотивации и вовлеченности сотрудников, способствуя их стремлению к профессиональному развитию и улучшению результатов работы.

Кроме того, создание благоприятных условий для профессионального роста и развития сотрудников играет ключевую роль в удержании талантливых специалистов. Предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации позволяет сотрудникам постоянно обновлять свои знания и навыки, что важно в условиях быстрого технологического прогресса.

Эти меры направлены на привлечение талантливых специалистов, повышение их мотивации и удержание в банке, что в свою очередь способствует успешной интеграции ИИ и повышению общей эффективности работы банковского сектора Узбекистана.

Цифровая организация труда в коммерческих банках с внедрением ИИ представляет собой сложную систему, требующую научно-методологических подходов для её изучения. Наиболее значимыми для теоретических и практических целей являются интеграционный, мультидисциплинарный, комплексный и инновационный подходы.

Интеграционный подход включает объединение различных цифровых технологий и инструментов для создания единой системы управления трудовыми процессами. В глобальном масштабе это подразумевает использование систем CRM, ERP и других платформ, чтобы обеспечить скоординированную и эффективную работу. В коммерческих банках Узбекистана интеграционный подход может способствовать объединению традиционных банковских систем с новыми ИИ-технологиями, такими как чат-боты для клиентской поддержки и автоматизация внутренней отчетности. Это обеспечивает

более плавную интеграцию новых технологий и повышение общей продуктивности.

Мультидисциплинарный подход подразумевает использование знаний и методов из различных научных и практических областей для решения задач цифровой организации труда. Глобально это включает экономические, управленческие, технические и социологические аспекты. В Узбекистане применение мультидисциплинарного подхода важно для учета местных особенностей рынка, регуляторных требований и культурных аспектов. Например, знание местного законодательства и экономических условий помогает адаптировать международные практики к узбекским реалиям.

Комплексный подход охватывает всестороннее изучение всех аспектов цифровой организации труда, включая технологические, управленческие, экономические и социальные компоненты. В глобальном контексте это означает учет всех взаимосвязей и зависимости между различными элементами системы. В коммерческих банках Узбекистана комплексный подход помогает интегрировать новые технологии с учетом местных экономических условий, уровня цифровой грамотности и готовности сотрудников к изменениям. Это позволяет создать сбалансированную систему, учитывающую все аспекты цифровой трансформации.

Инновационный подход направлен на постоянный поиск и внедрение новых технологий и методов для улучшения цифровой организации труда. Глобально это включает разработку пилотных проектов, тестирование новых решений и их интеграцию в основную деятельность банка. В Узбекистане инновационный подход особенно важен для поддержания конкурентоспособности на региональном рынке. Это может включать внедрение блокчейн-технологий для обеспечения безопасности транзакций, использование ИИ для прогнозирования кредитных рисков и разработку мобильных приложений для улучшения клиентского опыта.

Новые комбинированные подходы представляют собой синтез различных методологий и технологий для создания более гибкой и адаптивной системы управления трудовыми процессами. Эти подходы включают элементы интеграционного, мультидисциплинарного, комплексного и инновационного подходов, объединяя их сильные стороны для достижения максимальной эффективности. В условиях Узбекистана новые комбинированные подходы могут помочь банкам адаптироваться к уникальным вызовам и возможностям местного рынка, создавая конкурентные преимущества и улучшая качество обслуживания клиентов.

Таким образом, применение интеграционного, мультидисциплинарного, комплексного, инновационного и новых комбинированных подходов к цифровой организации труда в

коммерческих банках позволяет создать эффективную и адаптивную систему управления, способную успешно функционировать в условиях внедрения ИИ. Эти подходы обеспечивают всестороннее понимание и учет всех аспектов цифровой трансформации, способствуя достижению стратегических целей банковских учреждений как глобально, так и в условиях Узбекистана.

Выводы и предложения

Цифровая организация труда в банковской сфере является важным аспектом современной экономики, особенно в условиях стремительного внедрения искусственного интеллекта (ИИ). Внедрение ИИ в банковскую сферу требует пересмотра существующих рабочих процессов, обучения сотрудников новым навыкам и учета юридических и этических аспектов. Анализ подходов к цифровой организации труда в коммерческих банках Узбекистана выявил необходимость интеграции мультидисциплинарных, комплексных и инновационных подходов. Цифровая организация труда способствует развитию новых форм взаимодействия с клиентами, повышая уровень обслуживания и снижая нагрузку на сотрудников.

Цифровая трансформация труда в банковской сфере включает автоматизацию рутинных задач, использование ИИ для анализа данных и принятия решений, а также создание новых форм взаимодействия с клиентами. Это требует пересмотра существующих рабочих процессов, обучения сотрудников новым навыкам и учета юридических и этических аспектов. Важно учитывать местные особенности рынка, регуляторные требования и культурные аспекты для успешного внедрения ИИ. Разработка и внедрение сбалансированных систем вознаграждений для привлечения и удержания сотрудников в условиях цифровой трансформации также является ключевым направлением.

Интеграция ИИ в банковскую сферу позволяет банкам адаптироваться к быстрым технологическим изменениям, предлагая более персонализированные услуги и улучшая клиентский опыт. Это способствует развитию гибких форм занятости и удаленной работы. Используя цифровые технологии, банки могут более эффективно управлять своими ресурсами и обеспечивать высокий уровень безопасности данных. Важно создать условия для постоянного обучения и развития сотрудников, чтобы они могли эффективно использовать новые технологии и адаптироваться к изменениям.

Для успешной цифровой трансформации труда в банковской сфере необходимо разработать и внедрить сетевые формы разделения и кооперации труда, проектировать оптимальные трудовые процессы на основе ИКТ, формировать рациональную трудовую мобильность и создать сбалансированные системы вознаграждений. Эти меры помогут банкам Узбекистана повысить конкурентоспособность и устойчивость, обеспечивая высокое качество обслуживания клиентов и эффективное

управление ресурсами.

Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифровой организации труда с использованием ИИ также играют важную роль. Это включает установление четких стандартов и протоколов для использования ИИ в повседневных операциях, обеспечение защиты данных и создание этических норм. Внедрение систем мониторинга и контроля позволяет своевременно выявлять и устранять возможные проблемы, повышая общую эффективность и безопасность банковских операций.

Таким образом, цифровая организация труда в банковской сфере представляет собой динамичную и комплексную систему, направленную на создание высокоэффективной и адаптивной рабочей среды. Применение интеграционных, мультидисциплинарных, комплексных и инновационных подходов позволяет банкам успешно функционировать в условиях цифровой трансформации, удовлетворяя потребности сотрудников и клиентов.

Список использованной литературы

1. Абдурахманов К.Х. Искусственный интеллект – основа устойчивого развития экономики. – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2023. – 432с.
2. Абдурахманов К.Х. (2019) Экономика труда: Теория и практика. / Учебник. Т.: «FAN». 2019. 592 с.
3. Баджо Р., Шерешева М.Ю. Сетевой подход в экономике и управлении: междисциплинарный характер // Вестник Московского Университета. Серия 6: Экономика. – 2014. – № 2. – С. 3–21.
4. Караев А.К., Мельничук М.В. Современная экономика: мультидисциплинарный подход // Бизнес в законе. – 2013.
5. Шваб К. Четвертая промышленная революция / перевод с английского. – М.: Эксмо, 2019. – 209 с.
6. Baggio, R., Guizzardi, A. and Mariani, M. (2024), "A social network analysis of interlocking directorates in the accommodation sector", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 36 No. 2, pp. 422-437.
7. Re-Imagining Work: Green Paper Work 4.0. – Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2015
8. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. – Washington: World Bank, 2019. – 151 p.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz