ISLOMIY BANK XIZMATLARINI RIVOJLANTIRISHDA KADRLAR KOMPETENSIYASI VA RAQAMLI TRANSFORMATSIYANING ROLI

Iminov Dilmurod Nodirbek o'g'li
Xalqaro Nordik universiteti, Yoshlar ishlari va talabalarga xizmat ko'rsatish departamenti bo'limi tyutor, tarbiyachi-pedagog
Tel raqam: 998972739997
Gmail: iminov.11112@gmail.com
DOI:https://doi.org/10.5281/zenodo.23282823

Annotatsiya. Tezisda tijorat banklarida islomiy xizmatlarni rivojlantirishning muhim boshqaruv omili — xodimlarning islomiy moliyaviy va raqamli kompetensiyasi tahlil qilinadi. Kadrlar tayyorlash tizimining asosiy yo'nalishlari va raqamli vositalarni strategik boshqaruvga integratsiya qilish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'lar: kompetensiya, kadrlar salohiyati, raqamli transformatsiya, islomiy fintech, malaka oshirish, strategik boshqaruv.

Аннотация. В тезисах анализируется исламская финансовая и цифровая компетенция сотрудников как ключевой фактор развития исламских услуг в коммерческих банках. Предложены направления подготовки кадров и интеграции цифровых инструментов.

Ключевые слова: компетенция, кадровый потенциал, цифровая трансформация, исламский финтех, повышение квалификации.

Abstract. The paper analyses the Islamic financial and digital competence of bank staff as a key management factor in developing Islamic banking services, and proposes directions for staff training and digital integration.

Keywords: competence, human capital, digital transformation, Islamic fintech, training, strategic management.

Islomiy bank xizmatlarini joriy etishda huquqiy va tashkiliy masalalar bilan bir qatorda kadrlar muammosi alohida o'rin tutadi. Islomiy mahsulotlar (murobaha, ijara, muzoraba) an'anaviy kredit mahsulotlaridan tuzilishi, risk tabiati va hujjatlashtirish tartibi bilan farq qiladi. Bank xodimi mahsulotni mijozga to'g'ri tushuntirishi, bitim Shariat talablariga mosligini tushunishi va ichki nazorat jarayonlarini bajara olishi kerak. Shu bilan birga, xalqaro tadqiqotlar islomiy moliyada raqamli transformatsiya, jumladan fintech, sun'iy intellekt va blokcheyn texnologiyalari tobora muhim ahamiyat kasb etayotganini ko'rsatadi [1]. Demak, zamonaviy islomiy bank xodimidan uch yo'nalishdagi kompetensiya talab etiladi: moliyaviy-bank bilimi, Shariat muvofiqligi bo'yicha asosiy tushunchalar va raqamli ko'nikmalar.

Kompetensiya yondashuvi nuqtai nazaridan kadrlar siyosati to'rt bosqichli zanjir sifatida ko'riladi: kompetensiya modelini belgilash, mavjud holatni baholash (kompetensiyalar "xaritasi"), o'qitish va

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

rivojlantirish, natijani monitoring qilish. Islomiy yo‘nalish uchun kompetensiya modeli quyidagi bloklardan iborat bo‘lishi mumkin: islomiy moliya tamoyillari va mahsulotlar (riba taqiqi, real aktivlarga asoslanish, foyda-zarar taqsimoti); Shariat muvofiqligi va ichki nazorat tizimi; islomiy mahsulotlar bo‘yicha risk-menejment; mijozlar bilan ishlash va ishonchni shakllantirish; raqamli xizmatlar va ma‘lumotlar bilan ishlash.

Amaliy jihatdan muammo shundaki, O‘zbekiston bank tizimida islomiy moliya bo‘yicha ixtisoslashgan mutaxassislar soni cheklangan, ularni tayyorlaydigan o‘quv dasturlari esa endigina shakllanmoqda. Bunga javob sifatida bir necha yo‘nalish taklif etiladi. Birinchidan, banklar ichida bosqichli ichki o‘quv dasturlarini (asosiy, ixtisoslashgan va rahbarlar uchun) joriy etish. Ikkinchidan, Markaziy bank, Bank-moliya akademiyasi va oliy ta‘lim muassasalari hamkorligida kasbiy sertifikatlash tizimini yaratish. Uchinchidan, xalqaro tajribaga ega mutaxassislarni jalb qilish va tajriba almashish. To‘rtinchidan, rahbar kadrlar uchun Shariat muvofiqligi va strategik boshqaruvni birlashtiruvchi qisqa dasturlar o‘tkazish.

Kompetensiyani baholash bosqichi alohida e‘tiborga loyiq. Uni bir necha usulda o‘tkazish mumkin: bilim testlari, amaliy keys-topshiriqlar (mijoz uchun murobaha yoki ijara sxemasini tuzish), xodimlarning o‘z-o‘zini baholash so‘rovnomasi va rahbarlar tomonidan baholash. Natijalar asosida har bir bo‘lim uchun kompetensiyalar xaritasi tuziladi va o‘qitish ehtiyoji aniqlanadi. Bunday yondashuv o‘qitishni aynan kerakli yo‘nalishlarga qaratadi va xarajatlarni oqilona taqsimlash imkonini beradi.

Kadrlar tizimining ikkinchi qismi — motivatsiya va faoliyatni baholash. Agar xodimning ish natijasi faqat an‘anaviy mahsulotlar sotuviga qarab baholansa, u islomiy yo‘nalishga qiziqmaydi. Shu bois islomiy xizmatlar bo‘yicha alohida ko‘rsatkichlar (mijozlar soni, mijozlar qoniqishi, Shariat muvofiqligi bo‘yicha xatolar soni) belgilanib, ular rag‘batlantirish tizimiga kiritilishi kerak. O‘zgarishlarni boshqarish nazariyasiga ko‘ra [3], yangi yo‘nalishni joriy etishda xodimlarning ichki qarshiligi yuzaga keladi; rahbariyatning aniq maqsadni tushuntirishi, dastlabki muvaffaqiyatlarni ommalashtirishi va xodimlarni jarayonga jalb etishi bu qarshilikni kamaytiradi.

Raqamli transformatsiya bu jarayonda ikki rol o‘ynaydi. U bir tomondan mijozlarga xizmat ko‘rsatish xarajatini kamaytiradi va islomiy mahsulotlarni mobil ilovalar orqali kengroq qamrab olish imkonini beradi; ikkinchi tomondan, xodimlardan yangi — raqamli-Shariat — kompetensiyani talab qiladi, ya‘ni raqamli platformada bitim tuzilishining Shariat talablariga mosligini tushunishni. Shuning uchun raqamli vositalarni joriy etish kadrlar tayyorlash dasturi bilan bir vaqtda rejalashtirilishi lozim, aks holda strategiyaning amalga oshirilish sifati pasayadi.

Xulosa qilib aytganda, islomiy bank xizmatlarini rivojlantirish strategiyasining muvaffaqiyati ko‘p jihatdan kadrlar kompetensiyasiga bog‘liq. Tijorat banklariga kompetensiya modelini ishlab chiqish, ichki va tashqi o‘qitish tizimini yo‘lga qo‘yish hamda raqamli ko‘nikmalarni islomiy moliya bilimi bilan uyg‘unlashtirish tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Research Trends in the Field of Islamic Banking and Finance: Bibliometric Analysis from 2000 to 2024 // ResearchGate. — 2025.
2. O‘zbekiston Respublikasining O‘RQ-1126-sonli Qonuni, 27.03.2026. — lex.uz.
3. Kotter J.P. Leading Change. — Boston: Harvard Business School Press, 1996.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.