

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОПРОСА МОТИВАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДОЙ В ПРОЦЕССЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БАНКОВ

Мансурова Севара Мансуровна

Начальник отдела кадров «HR» в БФА,
БФА, Магистрант по Управлению Проектом

Для успешной цифровой трансформации банковской системы Узбекистана, с учётом макроэкономических и микроэкономических условий, принят Указ Президента Республики Узбекистан от 12 мая 2020 года № УП-5992 «О Стратегии реформирования банковской системы Республики Узбекистан на 2020-2025 годы». Этот документ содержит важные задачи, касающиеся реформирования банковской системы Республики Узбекистан, которые служат ключевыми целевыми ориентирами для национальных банков при современной трансформации их бизнес-моделей в пользу цифровизации. В частности, в разделе Указа (2020) «Цели и приоритетные направления реформирования» предусмотрено расширение доступности и повышение качества финансовых услуг путем внедрения новых бизнес-моделей банков, в том числе основанных на принципах «цифрового банкинга», а также применение международных стандартов качества банковского обслуживания, оптимизация операционных и капитальных затрат банков, расширение спектра и качества услуг малому и среднему бизнесу, в том числе с предоставлением субъектам предпринимательства услуг с применением информационно-коммуникационных технологий и другие.

Вышеотмеченные задачи диктуют необходимость успешного выполнения цифровых трансформационных проектов национальных банков.

В соответствии с исследованием Васия Казима (2023) “Цифровая трансформация в банковской сфере — это интеграция технологий в банковские операции, приводящая к фундаментальным изменениям в том, как банки функционируют и приносят пользу клиентам. При успешной реализации банки становятся лучше в конкурентной борьбе на переполненном рынке”.

Международная практика по успешной цифровой трансформации банковских институтов указывает на присутствие в них эффективных инструментов и методов мотивации и управления проектной командой. Чётко организованная командная работа и эффективная система мотивации участников проекта являются жизненно важными факторами для успешной реализации проекта по цифровой трансформации банков или любых других компаний.

Проектная командная работа имеет свои особенности, отличающие её от других форм организации работ. В частности, это работа над проектом с заранее определённой конкретной целью, имеющая уникальный характер и выполняемая в чётко установленных временных рамках и с ограниченным бюджетом. В процессе работы присутствуют различные риски, связанные с возможностью изменения внутренних и внешних ситуаций, что может привести к некачественному завершению проекта или даже его невыполнению.

Для того, чтобы проектная командная работа имела успешный исход, каждый участник должен иметь свои чёткие функциональные задачи и обязательства по достижению единой цели. Вместе с этим, каждый участник должен полагаться на систему мотивации и эффективную систему управления, которые являются жизненно важными факторами для успешной реализации проекта по цифровой трансформации банков или любых других компаний.

В процессе цифровой трансформации часто возникают ситуации, когда необходимо координировать работу различных подразделений. Командное управление позволяет улучшить координацию между подразделениями, что в свою очередь повышает эффективность работы всей организации.

Система мотивации и управления проектной командой служит социально-экономической почвой для эффективного использования ресурсов, улучшения коммуникации и координации между различными подразделениями, а также повышения гибкости и адаптации финансового института к быстро изменяющимся условиям рынка.

Организация чётко налаженной работы проектной команды в процессе реализации проекта трансформации банка с эффективной системой мотивации и управления позволяет быстрее и эффективнее внедрять новые технологии и процессы, которые в заданном векторе и на должном уровне должны обеспечить достижения цели, выраженной в повышении качества, объёма и вида банковских услуг с параллельным снижением издержек. Кроме того, командное управление рассматривает вопрос повышения доверия клиентов к банку, поскольку они видят, что организация готова к изменениям и открыта для инноваций.

Таким образом, эффективная командная работа является неотъемлемой частью цифровой трансформации и обеспечивает успешное развитие банковских учреждений в условиях быстро меняющегося мира.

Важно отметить, что эффективность командной работы при реализации проекта во многом зависит от объединения усилий всех участников проекта, распределения задач и ответственности, а также обеспечения эффективного взаимодействия между ними. Технологии командной работы в проектах могут помочь создавать и аккумулировать общие знания, следить за состоянием проекта и действиями, быстро находить и использовать критически важные знания, вместе работать над конечными результатами в рамках процесса, а также общаться на специальных или плановых встречах для продвижения важных идей. Однако, для того чтобы повысить эффективность командной работы, необходимо учитывать множество факторов, таких как:

Цели и задачи проекта должны быть четко определены и понятны всем участникам команды:

- Распределение ролей и задач между участниками команды должно быть четким и понятным.
- Коммуникация между участниками команды должна быть эффективной и своевременной.
- Необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого участника команды и уметь работать с ними.
- Необходимо уметь решать конфликты внутри команды и уметь работать в условиях неопределенности.
- Необходимо уметь мотивировать участников команды и создавать благоприятную атмосферу для работы.
- Необходимо уметь оценивать результаты работы команды и корректировать планы, если это нужно.

Следование этим принципам поможет повысить эффективность командной работы и достичь лучших результатов в проекте при трансформации банковских институтов.

Считаю, что в банковской сфере использование искусственного интеллекта будет одним из важных конкурентных преимуществ именно тех финансовых структур, которые смогут этого достичь.

Прежде, чем искусственный интеллект будет приносить банкам существенный экономический эффект, кредитным организациям предстоит немалые затраты, вкладывать огромные деньги в развитие информационных технологии, включая искусственный интеллект.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента Республики Узбекистан о стратегии реформирования банковской системы Республики Узбекистан на 2020 — 2025 годы. lex.uz.

2. Washija Kazim. The Rise of Digital Transformation in Banking: Why It Matters. [online] G2. Available at: <https://www.g2.com/articles/digital-transformation-in-banking> [Accessed 3 November 2023].

3. Джой, С. (2010) Эффект муравейника. Успешная работа команды и коллективный разум. [online] GanttPRO. Available at: <https://blog.ganttpro.com/ru/upravlenie-komandoj-proekta/> [Accessed 3 November 2023]