

Шарипов Шукруллохон Сайфуллоевич

аспирант, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва, Российская Федерация

ORCID: 0000-0001-9080-6486

e-mail: shukrullo_sh@yahoo.com

ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ СЕКТОРА ИСЛАМСКОГО БАНКИНГА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

Аннотация. Рассмотрены вопросы формирования кадрового потенциала в Республике Таджикистан в контексте старта операционной деятельности первого банка, предоставляющего услуги согласно принципам исламских финансов. С целью комплексной оценки ситуации был изучен опыт отдельных стран в данной сфере деятельности, а также опыт ранее проведенных исследований. Приведены выводы о состоянии и перспективах развития системы исламского банкинга в текущих условиях, а также описание ряда мероприятий, реализация которых позволит обеспечить ускорение формирования необходимого кадрового потенциала в Республике Таджикистан. В частности, предложенные мероприятия затрагивают вопросы формирования конкурентоспособной системы подготовки кадров, повышения качества предоставляемых банковских услуг и степени удовлетворенности клиентов.

Ключевые слова: Исламский бандинг, кадровый потенциал, качество услуг, развитие персонала, Республика Таджикистан, система подготовки кадров, фикх имущественных отношений, человеческие ресурсы.

Цитирование: Шарипов Ш.С. Вопросы формирования кадрового потенциала в контексте развития сектора исламского банкинга в Республике Таджикистан//Вестник университета. 2020. № 8. С. 127–132.

Sharipov Shukrullokhon

Postgraduate student, State University of Management, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0001-9080-6486

e-mail: shukrullo_sh@yahoo.com

ISSUES OF FORMING PERSONNEL CAPACITY IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF THE ISLAMIC BANKING SECTOR IN THE REPUBLIC OF TAJIKISTAN

Abstract. The issues of forming personnel capacity in the Republic of Tajikistan, in the context of the launch of the first Bank providing services in accordance with the principles of Islamic Finance have been considered. For the purpose of a comprehensive assessment of the situation, the experience of individual countries in this area of activity, as well as the experience of previous research, were studied. Conclusions about the state and prospects of development of the Islamic banking system in the current conditions, as well as a description of a number of measures, the implementation of which will ensure the acceleration of formation of the necessary personnel capacity in the Republic of Tajikistan have been given. In particular, the proposed measures address the issues of creating a competitive personnel training system, improving the quality of banking services provided and customer satisfaction.

Keywords: fiqh of property relations, human resources, Islamic banking, personnel development, personnel potential, personnel training system, quality of services, Republic of Tajikistan.

For citation: Sharipov Sh.S. (2020) Issues of forming personnel capacity in the context of the development of the Islamic banking sector in the Republic of Tajikistan. *Vestnik universiteta*. 1. 8, pp. 127–132. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-8-127-132

2019 г. был ознаменован началом практической деятельности первого банка в Республике Таджикистан, предлагающего услуги в рамках концепции исламских финансов [4]. Таким образом, вопрос о возможности фактической реализации услуг исламского банкинга в данном регионе, уступил место вопросу о качестве услуг и наличии кадрового потенциала, способного удовлетворить запросы отрасли [3; 5]. Анализ современных исследований в области кадрового потенциала и уровня качества услуг показывает, что стремительное развитие исламской финансовой индустрии в мире определяется рядом факторов, среди которых: наличие спроса, наличие законодательной базы, а также человеческий капитал. Рассмотрение двух первых факторов выходит за рамки нашего исследования; мы рассмотрим только третий фактор, а также сопутствующий ему

© Шарипов Ш.С., 2020. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2020. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



вопрос о качестве предоставляемых услуг. Вопросы кадрового потенциала в исламской банковской деятельности исследованы в работах [8; 9; 10; 14; 15]. Сопутствующие вопросы, такие как: качество предоставляемых услуг и степень удовлетворенности клиентов в исламских банках, формирование обязательств по этике для служащих и особенности шариатского надзора в исламской банковской системе также достаточно подробно рассмотрены в литературе [2; 7; 10; 12; 13; 16]. По причине невозможности проведения прямой аналогии между странами, уже реализующими исламские банковские услуги, и Республикой Таджикистан вопрос нашего исследования заслуживает отдельного рассмотрения, в частности, корректность исследования может быть обеспечена только с учетом принятия во внимание особого геополитического положения Республики Таджикистан, которое существенно отличается от стран, в которых были проведены рассмотренные ниже исследования [3; 5]. Таким образом, цель исследования состоит в формировании перечня условий, которые позволят обеспечить максимально быстрое формирование необходимого кадрового потенциала в условиях, характерных исключительно для Республики Таджикистан и ряда государств постсоветского пространства.

По мнению специалистов Института исламского банкинга и страхования (англ. Institute of Islamic Banking and Insurance; ИБИ), одной из основных целей обучения в области исламского банкинга является формирование базы знаний и навыков персонала, что повышает компетентность персонала, работающего в этой сфере, с подлинным осознанием острой необходимости принимать во внимание мораль и профессионализм в деловых отношениях [9]. Однако при осуществлении многих инициатив в области подготовки кадров важным фактором, который следует учитывать, является выбор основных направлений подготовки. В случае исламского банкинга обучение включает не только вопросы по операционным транзакциям, знание продуктов или другие стандартные навыки, но и знание правил и норм фикха имущественных отношений (фикх аль-муамалат), касающихся имущественных и финансовых отношений [1]. Знание фикха имущественных отношений является фундаментальной и императивной предпосылкой, предшествующей началу исламской банковской деятельности, существующей в условиях конкуренции с традиционной (западной) банковской деятельностью. Для исламского сообщества исламский банкинг – это не просто наличие счета или кредита, который является исламским по своей природе, но и служащие учреждения, которые должны на профессиональном уровне разбираться в толковании фикха имущественных отношений. Мы приходим к выводу, что к особенностям практической деятельности специалиста, работающего в области исламского банковского дела или обучающего специалистов по данному направлению, должна прилагаться способность предлагать различные варианты услуг, удовлетворяющих требованиям фикха имущественных отношений.

Проблемой нашего исследования является отсутствие в Республике Таджикистан кадрового потенциала в области исламского банкинга [6]. В рамках решения проблемы исследования обозначим четыре ключевых направления политики управления персоналом, три из которых (оперативные цели: приверженность, гибкость и высокое качество) неразрывно связаны с обучением и развитием. Высококвалифицированные сотрудники, в условиях качественного управления карьерным ростом со стороны работодателя компания, демонстрируют высокий уровень приверженности, гибкость, неизменно разностороннюю квалификацию и способны внести значительный вклад в качество предлагаемых компанией товаров и услуг, независимо от уровня их работы. Роль обучения заключается в понимании необходимого и приемлемого уровня компетенций, которые позволяют организациям быть конкурентоспособными. Многие организации сегодня формируют систему подготовки специалистов исходя из задачи удовлетворения индивидуальных потребностей клиентов и одновременного повышения производительности. Сочетание обучения и развития человеческого капитала в исламской банковской отрасли с надлежащим исполнением и контролем постепенно формируют человеческий капитал, состоящий из навыков, знаний и позитивного отношения. Результатом подобного подхода, становится не только создание квалифицированной рабочей силы, но и широкий спектр возможностей для карьерного роста, которые работодатель должен соблюдать. Кроме того, многие организации (в нашем случае – банковские структуры) вводят и обеспечивают определенный процент от общей валовой заработной платы сотрудников, предусмотренной в бюджете для обучения. Со стороны работника, в свою очередь, выполнение определенного количества часов работы по обязательному обучению является частью показателей эффективности.

В случае Малайзии создание исламского банковского и финансового института (англ. Islamic Banking & Finance Institute Malaysia; IBFIM), Международного Центра образования в области исламских финансов (англ. International Centre for Education in Islamic Finance; INCEIF), малайзийского международного исламского

центра (Malaysia International Islamic Financial Centre; MIFC) и Центра знаний шариата, которые участвуют в деятельности в большинстве исламских и коммерческих банков, является индикатором поддержки развития и роста рынка исламских финансов. В связи с быстрым ростом финансирования на основе принципа исламского банкинга и действиями правительства по оказанию поддержки финансовым учреждениям в принятии и практическом использовании банковских услуг, отделы по развитию исламского банкинга, действующие в состав вышеупомянутых организаций, приходят к выводу об определенных перспективах развития, реализация которых связана, в том числе, с обучением, ознакомлением и пониманием концепций исламского банкинга и опыта практической деятельности [9]. Следовательно, можно сделать вывод, что наиболее востребованным обучением для повышения эффективности работы является обучение в том числе знанию фикха имущественных отношений. Тем не менее, полученные результаты свидетельствуют о том, что совместная и непрерывная подготовка не являются главной проблемой. Опыт действующих исламских банков показывает, что решающее влияние на результаты обучения персонала оказывает наличие практического опыта у обучающегося, в то время как прочие факторы, такие как: длительность и последовательность обучения, уровень престижа организации, предоставляющей образовательные услуги, имеют менее важное значение.

С целью проведения более всеобъемлющего и репрезентативного исследования нами была использована информация, полученная от максимально большого числа респондентов из нескольких банков, практикующих исламское финансирование [8; 9]. В результате анализа полученных данных были получены выводы о важности обучения и развития, в том числе в процессе конкуренции с традиционными банками. Кроме того, интересным представляется тот факт, что анализ взглядов сотрудников на их восприятие исламского банкинга выявил множество причин, вызывающих негативный имидж исламского банкинга у самих сотрудников банка, не говоря уже о его клиентах, имеющих значительно меньший уровень осведомленности. Как уже говорилось ранее, некоторые из наиболее распространенных причин, создающих неверное представление об исламском банкинге у его сотрудников, включают отсутствие достаточно опыта в области практики исламского банкинга. Практика показывает наличие проблемы, выраженной в разрыве между теорией и операциями исламского банкинга. Проведенные исследования, показали необходимость реализации программы повышения уровня осведомленности в области исламских банковских операций, причем первым этапом данной программы должно быть разъяснение сути исламского финансирования именно среди сотрудников банков, а работа с клиентами должна выполняться на втором этапе.

На основании вышеизложенного можно сделать предположение, что следствием формирования принципиально нового для рынка Республики Таджикистан продуктового портфеля, станет период приведения исламских банковских продуктов в соответствие с фикхом, что повлечет за собой привлечение значительных временных и финансовых ресурсов. Значительный спрос на исламские банковские продукты и услуги обуславливает рост продуктового портфеля. Однако быстро расширяющийся перечень продуктов и услуг не всегда может полностью соответствовать принципам фикха имущественных отношений, поскольку для отработки всех противоречий требуются многочисленные исследования, а следовательно, временные и финансовые затраты.

В целом для Республики Таджикистан, на сегодняшний день, мы приходим к выводу об относительно пессимистичной, картине перспектив развития исламского банкинга в разрезе персонала. Поскольку сотрудники считаются движущей силой в любой организации, важность данного направления работы трудно переоценить. В связи с этим исламские банки остро нуждаются в пересмотре текущей политики подготовки кадров и соблюдения нормативных требований для решения этих проблем. Новые параметры должны быть установлены на основе норм фикха имущественных отношений для обеспечения более качественной разработки банковских продуктов, поскольку это повысит доверие сотрудников, а также клиентов к исламской банковской системе. Аналогичным образом, для обеспечения прозрачности необходимо усилить требования фикха имущественных отношений к аудиту и соблюдению законов.

Еще одним критически важным направлением работы является бизнес-процесс найма сотрудников. Руководству необходимо уделять больше внимания найму сотрудников со «знанием фикха имущественных отношений» с точки зрения опыта работы и квалификации. Аналогичным образом, процедуры отчетности должны быть легко понятны, а все инвестиционные направления должны быть разъяснены с целью исключения разночтений. Из обсуждения и интервью мы можем сделать вывод о возможности реализации нескольких организационных и кадровых стратегий, которые могут быть применены в исламском банке: во-первых,

реализован анализ работы на каждой должности в головном офисе или филиале; во-вторых, сотрудничество с обучающей организацией для удовлетворения потребностей в людских ресурсах; в-третьих, развитие и повышение кадровой компетентности для выполнения кадровой потребности как в качественном, так и в количественном отношении, чтобы банки могли развивать свой бизнес; в-четвертых, развитие «кадрового информационного фикха имущественных отношений», основанного на компетентности [8; 9].

Профессиональные кадровые специалисты исламского банка должны иметь квалификацию и компетенции в области экономики, банковского дела и финансов с одной стороны, и знание фикха имущественных отношений – с другой. Экспертные знания в области людских ресурсов будут удовлетворять требованиям отрасли, если они будут иметь следующие критерии: во-первых, знания в области фикха имущественных отношений, которые содействуют развитию экономики, банковского дела и финансов; во-вторых, экономические, деловые и финансовые знания, в рамках фикха имущественных отношений; в-третьих, экономика, банковская и финансовая экспертиза, в рамках фикха имущественных отношений.

На основе данного исследования можно сделать несколько выводов: во-первых, следует провести оценку влияния исследований в области людских ресурсов на развитие профессионализма; во-вторых, дать возможность высшим учебным заведениям получать информацию об управленческих исследованиях, которые могут принести пользу в области образования и практического развития; в-третьих, уделить пристальное внимание состоянию развития людских ресурсов в исламских банках с интегрированной системой банковской и шариатской этики.

Образовательным учреждениям необходимо выполнить несколько системных и непрерывных действий: во-первых, определение потребностей студентов с самого начала обучения; во-вторых, формулирование и решение кадровых проблем в рамках академических исследований (рассмотрение в исследованиях данной проблемы); в-третьих, поддержка студентов, в контексте ориентации их исследований на реальные проблемы исламского банковского сектора.

Исследование проведено с использованием информации о практической деятельности исламских банковских институтов с целью прогнозирования условий развития исламской банковской среды в Республике Таджикистан после ее поддержки (благоприятная законодательная и нормативная база, содействие в развитии отрасли) со стороны правительства. Несмотря на поддержку правительства Республики Таджикистан в деле развития рынка исламских банковских услуг, можно утверждать, что отрасль в настоящее время нуждается в квалифицированном человеческом капитале и экспертных знаниях для развития отрасли. Одним из неотложных действий в краткосрочной перспективе, необходимых для развития исламской банковской отрасли Республики Таджикистан, является формирование человеческого капитала или экспертных знаний в аспекте исламской банковской деятельности, которая в настоящее время находится на этапе адаптации. Кроме того, необходимо выделить следующие полученные выводы:

- опыт действующих исламских банков показывает, что решающее влияние на результаты обучения персонала оказывает наличие практического опыта у обучающего, в то время как прочие факторы, такие как: длительность и последовательность обучения, уровень престижа организации, предоставляющей образовательные услуги, имеют менее важное значение;

- проведенные исследования, показали необходимость реализации программы повышения уровня осведомленности в области исламских банковских операций, причем первым этапом данной программы должно быть разъяснение сути исламского финансирования именно среди сотрудников банков, а работа с клиентами должна выполняться на втором этапе;

- следует серьезно рассмотреть и оценить вклад исследований в области людских ресурсов в развитие профессионализма, дать возможность высшему учебному заведению получать информацию об управленческих исследованиях, которые могут принести пользу в области образования и практического развития, уделить самое пристальное внимание состоянию развития людских ресурсов в исламских банках с интегрированной системой банковской и шариатской этики;

- образовательным учреждениям необходимо выполнить несколько системных и непрерывных действий: во-первых, определение потребностей студентов с самого начала обучения; во-вторых, формулирование и решение кадровых проблем в рамках академических исследований (рассмотрение в исследованиях данной проблемы); в-третьих, поддержка студентов, в контексте ориентации их исследований на реальные проблемы исламского банковского сектора.

Библиографический список

1. Аль-Мисри, Р. Ю. Фикх имущественных отношений / пер. с араб. Д. Аджи; редсовет: Б. Ф. Мулюков [и др.]. – М.: Исламская кн., 2014. – 320 с.
2. Беккин, Р. И. Особенности шариатского надзора в исламских финансовых институтах: современный опыт мусульманских и немусульманских стран // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. – 2014. – № 3. – С. 148-163.
3. Хайров, Ш. К. Исламские банки: опыт стран СНГ и Республики Таджикистан // Экономика Таджикистана. – 2017. – № 4. – С. 133-137.
4. Национальный банк Таджикистана выдал лицензию ОАО «Тавхидбанк» – первому исламскому банку в Таджикистане // Официальный сайт Национального банка Таджикистана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nbt.tj/ru/news/488629/> (дата обращения: 08.06.2020).
5. Система исламского банкинга – новый взгляд на финансовый мир // Официальный сайт Национального банка Таджикистана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nbt.tj/ru/news/441415/?sphrase_id=51472 (дата обращения: 08.06.2020).
6. Таджикских банкиров обучают принципам исламского банкинга / TAJNews [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.taj.su/?p=16332> (дата обращения: 08.06.2020).
7. Aldarabseh, W. M. Customer satisfactions on Islamic banking services in Almadinah City, Saudi Arabia // Asian Journal of Economics, Business and Accounting. – 2019. – No. 11(4). – Pp. 1-8.
8. Ali, S. A., Hassan, A. Employees' attitude towards Islamic banking: an exploratory study in Malaysia // International Journal of Research in Social Sciences. – 2017. – Vol. 7. – No. 4. – Pp. 114-138.
9. Dewa, N., Zakaria, S. Training and development of human capital in Islamic banking industry // Journal of Islamic Economics, Banking and Finance. – 2012. – Vol. 8. – No. 1. – Pp. 95-108.
10. Hadjri, M. I., Perizade, B., Marwa, T., Hanafi, A. Islamic human resource management, organizational commitment and employee performance: a case study on Sharia Bank in South Sumatera // International Review of Management and Marketing. – 2019. – No. 9(1). – Pp. 123-128.
11. Ibrahim, A., Kamri, N. A. The commitment to Islamic work ethics among Islamic banking employees in ACEH // Shariah Journal. – 2016. – Vol. 24. – No. 1. – Pp. 93-114.
12. Ijaz, A. T., Ali, A. Assessing service attitude: service quality measures taken by Islamic banks in Pakistan // Journal of Business and Management. – 2013. – Vol. 8. – No. 1. – Pp. 61-68.
13. Islam, R., Ahmed, S., Razak, D. A. Identifying the gaps between customer expectations and perceptions on service quality dimensions of Islamic banks in Malaysia // International Journal of Quality and Service Sciences. – 2015. – Vol. 7. – No. 4. – Pp. 424-441.
14. Mansyur, A. Effect of human resource on financial performance of Islamic bank in Indonesia // Journal of Business and Management. – 2017. – Vol. 19. – No. 12. – Pp. 32-35.
15. Muafi, S. Purwohandoko, S. I. Human capital in Islamic bank and its effect on the improvement of healthy organization and employee performance // International Journal for Quality Research. – 2017. – No. 11(4). – Pp. 849-868.
16. Rizwan, M., Yaseen, G., Nawaz, A., Hussain, L. Incorporating attitude towards Islamic banking in an integrated Service Quality, Satisfaction, Trust and Loyalty Model // International Journal of Accounting and Financial Reporting. – 2014. – Vol. 4. – No. 2. – Pp. 456-477.

References

1. Al'-Misri R. Yu. Fikh imushchestvennykh otnoshenii [*Fiqh of property relations*], per. s arab. D. Adzhi, redsovet: B. F. Mulyukov [et al.]. Moscow, Islamskaya kn., 2014. 320 p.
2. Bekkin R. I. Osobennosti shariatskogo nadzora v islamskikh finansovykh institutakh: sovremenniy opyt musul'manskikh i nemusul'manskikh stran [*Features of Sharia supervision in Islamic financial institutions: modern experience of Muslim and non-Muslim countries*]. Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Ekonomika [*St Petersburg University Journal of Economic Studies*], 2014, no. 3, pp. 148-163.
3. Khairov Sh. K. Islamskie banki: opyt stran SNG i Respubliki Tadjhikistan [*Islamic banks: experience of the CIS countries and the Republic of Tajikistan*]. Ekonomika Tadjhikistana [*Economy of Tajikistan*], 2017, no. 4, pp.133-137.
4. Natsional'nyi bank Tadjhikistana vydal litsenziyu ОАО "Tavkhidbank" – pervomu islamskomu banku v Tadjhikistane [*National Bank of Tajikistan issued a license to OJSC "Tavhidbank" - the first Islamic bank in Tajikistan*]. Ofitsial'nyi sait Natsional'nogo

- banka Tadjhikistana [*Official website of the National Bank of Tajikistan*]. Available at: <https://nbt.tj/ru/news/488629/> (accessed 08.06.2020).
5. Sistema islamskogo bankinga – novyi vzglyad na finansovyi mir [*Islamic banking system – a new look at the financial world*]. Ofitsial'nyi sait Natsional'nogo banka Tadjhikistana [*Official website of the National Bank of Tajikistan*]. Available at: https://nbt.tj/ru/news/441415/?sphrase_id=51472 (accessed 08.06.2020).
 6. Tadjhikskikh bankirov obuchayut printsipam islamskogo bankinga [*Tajik bankers are taught the principles of Islamic banking*]. TAJNews. Available at: <http://news.taj.su/?p=16332> (accessed 08.06.2020).
 7. Aldarabseh W. M. Customer satisfactions on Islamic banking services in Almadinah City, Saudi Arabia. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 2019, no. 11 (4), pp. 1-8.
 8. Ali S. A., Hassan A. Employees' attitude towards Islamic banking: an exploratory study in Malaysia. *International Journal of Research in Social Sciences*, 2017, vol. 7, no. 4, pp. 114-138.
 9. Dewa, N., Zakaria, S. Training and development of human capital in Islamic banking industry. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 2012, vol. 8, no. 1, pp. 95-108.
 10. Hadjri M. I., Perizade B., Marwa T., Hanafi A. Islamic human resource management, organizational commitment and employee performance: a case study on Sharia Bank in South Sumatera. *International Review of Management and Marketing*, 2019, no. 9 (1), pp. 123-128.
 11. Ibrahim A., Kamri N. A. The commitment to Islamic work ethics among Islamic banking employees in ACEH. *Shariah Journal*, 2016, vol. 24, no. 1 pp. 93-114.
 12. Ijaz A. T., Ali A. Assessing service attitude: service quality measures taken by Islamic banks in Pakistan. *Journal of Business and Management*, 2013, vol. 8, no. 1, pp. 61-68.
 13. Islam R., Ahmed S., Razak D. A. Identifying the gaps between customer expectations and perceptions on service quality dimensions of Islamic banks in Malaysia. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 2015, vol. 7, no. 4, pp. 424-441.
 14. Mansyur A. Effect of human resource on financial performance of Islamic bank in Indonesia. *Journal of Business and Management*, vol. 19, no. 12, pp. 32-35.
 15. Muafi S. Purwohandoko S. I. Human capital in Islamic bank and its effect on the improvement of healthy organization and employee performance. *International Journal for Quality Research*, 2017, no. 11 (4), pp. 849-868.
 16. Rizwan M., Yaseen G., Nawaz A., Hussain L. Incorporating attitude towards Islamic banking in an integrated Service Quality, Satisfaction, Trust and Loyalty Model. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 2014, vol. 4, no. 2, pp. 456-477.