

УШБУ СОН МАВЗУСИ:

**Ўзбекистон Республикаси
иқтисодиётида инвестициялардан
фойдаланиш ҳолати**



ТЕМА НОМЕРА:

**Анализ моделей и методологические аспекты оценки уровня
инновационного развития**

101

ДИҚҚАТ!

“Бизнес-Daily Медиа” ноширлик уйи МЧЖ ва EBSCO Publishing, Inc. (АҚШ) уртасида 2017 йил 8 августда тузилган лицензия шартномасига асосан, “Biznes-эксперт” журнали жаҳоннинг энг йирик академик нашрлар электрон тизими ҳисобланган EBSCOhost маълумотлар базасига киритилган ва шу тизим орқали дунё бўйлаб тарқалмоқда.

ВНИМАНИЕ!

Согласно постановлению Президиума Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан №201/3 от 30 декабря 2013 года, журнал «Biznes-Эксперт» внесен в реестр научных изданий Высшей аттестационной комиссии для докторских диссертаций.

Мундарижа

Молия

Баходир ХАСАНОВ, Гулираъно ЯКУБОВА.
Молиявий ҳолат таҳлили жараёнида
инвестицияланган капитал даромадиллигини
ҳисоблаш 3

Инвестиция

Эркин ЮСУПОВ, Уткир САЛОМОВ. Қишлоқ
хўжалигига жалб қилинадиган инвестицияларнинг
иқтисодий самарадорлигини оширишнинг
ташкилий-иқтисодий омиллари 7

Кун нафаси

Наргиза БАБАЕВА, Ҳусан БЕГМАТОВ.
Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётида
инвестициялардан фойдаланиш ҳолати 10

Банк фаолияти

Режавали ҲОЖИМАТОВ. Банкларнинг жамиятни
ривожлантиришдаги ва инсон манфаатларини
таъминлашдаги аҳамияти 12

Бугуннинг гапи

Зокир МАМАДИЯРОВ. Тижорат банкларида
масофавий банк хизматларининг меъерий-ҳуқуқий
жиҳатдан ривожланиш босқичлари 18

Ислоҳот

Эркинжон БҮРИБОЕВ. Иқтисодий ислоҳотларнинг
ҳозирги босқичида Ўзбекистонда пул-кредит сиёсатини
амалга оширишнинг ўзига хос жиҳатлари 23

Тадқиқот

Самандарбой СУЛАЙМАНОВ. Ўзбекистонда банк
хизматларининг жозибadorлигини оширишда масофавий
банк хизматларининг долзарб муаммолари 26

Иқтисодиёт

Хуршид АСАТУЛЛАЕВ, Абдулазиз ГОЛИПОВ. Кичик
бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ривожлантириш
тенденциялари 29

Тадбиркорлик

Раъно КАРИМЖОНОВА. Кичик бизнес ва
хусусий тадбиркорликнинг назарий асослари 33

Стратегия

Ширин ФАЙЗИЕВА, Шахрибону ЮЛДОШЕВА.
Тадбиркорлик фаолиятининг ривожланишида
инвестицияларнинг аҳамияти 35

Таҳли

Салима ХАШИМОВА. Қора металлургия саноати
корхоналарида ишлаб чиқариш харажатларини
камайтириш механизмларини ишлаб чиқиш 38

Тажриба ва самара

Зиёдулла ХАКИМОВ, Ҳусан НОРМУРОДОВ.
Тўқимачилик саноатида кластерларни шакллантиришнинг
ижтимоий-иқтисодий самарадорлиги 40

Аудит

Санжар САЛОХИДИНОВ. Аудиторлик текшириш
ўтказишда муҳимлик ва уни аниқлаш йўллари 45

Сўғурта

Гулнур АДИЛОВА. Глобаллашув шароитида сўғурта
хизматлари бозорининг ривожланиши 50

Бухгалтерия ҳисоби

Озод ХОЛИҚУЛОВ, Ойбек ЭСАНОВ, Мафтуна
ИСЛОМОВА. Транспорт хизматлари самарадорлиги
курсаткичлари таҳлили ва улар ҳисобини
такомиллаштириш масалалари 53

Статистика

Бердақ МЫРЗАНОВ, Камила МАМУТОВА.
Ўзбекистонда миллий статистикани халқаро
статистикага интеграциялаш муаммолари 56

Инновация

Сирожиддин МАХАТОВ. Ўзбекистон
Республикасини инновацион ривожлантириш
ҳолати ва унинг ҳуқуқий-институционал асослари 59

Нигоҳ

Абдулла МИРЗАЕВ, Имомқул БОБОМУРОДОВ,
Абдул-Ғатаҳ ШАРИФИ. Ўзбекистоннинг қушни
давлатлар билан ташқи иқтисодий алоқаларида
халқаро транспорт йўлаклари самарадорлигини
оширишнинг ҳудудий аҳамияти 62

Нуқтан назар

Камола МУҲИТДИНОВА. Автомобиль транспорти
корхоналари фаолиятини ривожлантиришнинг
инвестицион таъминоти ва ундан самарали
фойдаланишнинг иқтисодий асослари 65

Жараён

Дилшод КАРИМОВ. Наманган вилоятида кичик
бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ривожланиши 69

Аграр соҳа

Элмурод ВОХОБОВ. Қишлоқ хўжалигида мева-
сабзавот маҳсулотларини етиштириш таҳлили 72

Бандлик

Музаффар НИЯЗОВ. Аҳолини иш ўринлари билан
таъминлаш даражасини ошириш йўллари 74

Меҳнат бозори

Сухроб МАХМУДОВ. Иш билан бандликнинг
инновацион шакллари 76

Таълим ва тараққиёт

Дилшод ПУЛАТОВ, Зафар ХУРОЗОВ. Олий таълим
муассасалари ҳамда уларнинг ҳузуридаги таълим
муассасаларининг молиявий мустақиллигини ошириш 80

Ижтимоий сиёсат

Гулчеҳра ИБРАГИМОВА. Инсоннинг турмуш
даражаси – иқтисодиёт кузгуси 82

Мировой опыт

Юрий ОДЕГОВ, Лилия БАБЫНИНА.
Основные тенденции Российского рынка труда 84

Финансы

Абдулазиз ГУЛАМОВ. Ретроспективный анализ
инвестиционной деятельности акционерного
общества «Ўзбекистон темир йўллари» 88

Экономика

Дилюром ЗИЯЕВА. Привлечение иностранных
инвестиций для модернизации и технического
обновления важнейших, приоритетных направлений
экономики 91

Тема дня

Азиз ГАФУРОВ. Особенности стратегии
дифференциации стекольной промышленности
в Узбекистане 94

Аналитика

Мухаммад БАБАДЖАНОВ, Феруза
КУРОМБОЕВА. Тест на независимость:
независимые члены наблюдательного совета
акционерного общества с государственной долей в
уставном фонде (на примере Узбекистана) 98

Взгляд

Саодат ИБРАГИМОВА. Анализ моделей и
методологические аспекты оценки уровня
инновационного развития 101

Страхование

Саодат АБДИМУМИНОВА. Основные
направления эффективного развития рынка
страхования жизни в Узбекистане 105

Развитие

Д. МИРЗАХАЛИЛОВА, Р. КАРИМОВА.
Игрофикация как новый тренд в управлении
персоналом 109

ТАҲРИР КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТАҲРИР КЕНГАШИ РАИСИ | ПРЕДСЕДАТЕЛЬ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА

Қаландар АБДУРАҲМОНОВ

ЎзР ФА академиги, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор
академик АН РУз., доктор экономических наук, профессор

ТАҲРИР КЕНГАШИ АЪЗОЛАРИ | ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА

Нагмет АИМБЕТОВ

ЎзР ФА академиги, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор
академик АН РУз., доктор экономических наук, профессор

Баҳодир ХОДИЕВ

иқтисодиёт фанлари доктори, профессор
доктор экономических наук, профессор

Юрий ОДЕГОВ

иқтисодиёт фанлари доктори, профессор (Россия)
доктор экономических наук, профессор (Россия)

Адҳам БЕКМУРОДОВ

иқтисодиёт фанлари доктори, профессор
доктор экономических наук, профессор

Муҳиддин ПУЛАТОВ

иқтисодиёт фанлари доктори
доктор экономических наук

Z. Kliment LAZARASHVILI (Климент ЛАЗАРАШВИЛИ), MBA, JD, PhD.

Georgian international University президенти (АҚШ)
Президент Georgian international University (США)

Gerhard MAXIMILAN (Герхард ФЕЛДМАЙЕР)

иқтисодиёт фанлари доктори, профессор (Германия)
доктор экономических наук, профессор (Германия)

Дурбек АХМЕДОВ

иқтисодиёт фанлари доктори, профессор
доктор экономических наук, профессор

Бахтиёр ИСЛОМОВ

иқтисодиёт фанлари доктори, профессор
доктор экономических наук, профессор

Баҳодир УМУРЗАКОВ

иқтисодиёт фанлари доктори, профессор
доктор экономических наук, профессор

Masato NIWATARI (Масато ХИВАТАРИ)

иқтисодиёт фанлари доктори, профессор (Япония)
доктор экономических наук, профессор (Япония)

Sung Dong KI (Сунг Донг КИ)

иқтисодиёт фанлари доктори, профессор (Корея Республикаси)
доктор экономических наук, профессор (Республика Корея)

Игрофикация как новый тренд в управлении персоналом

Геймификация – ходимларни бошқариш соҳасида янги тенденция

Gamification as a new trend in personnel management

Дамира МИРЗАХАЛИЛОВА,
к.э.н., и.о. доцента филиала РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина;
Рената КАРИМОВА,
студентка филиала РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина.

Аннотация

В данной статье рассмотрено внедрение технологии игрофикации в управление персоналом в качестве мотивационного инструмента и контроля над персоналом. Основное преимущество использования игрофикации в организациях заключается в новизне данной технологии, требующей индивидуального подхода.

Ушбу мақолада геймификация технологиясини ходимларни бошқариш ва мотивация воситаси сифатида жорий қилиш масалалари қуриб чиқилган. Ташиқлотларда геймификацияни қўллашнинг асосий устунлиги – бу алоҳида ёндашувни талаб қиладиган технологиянинг янгилигидадир.

This article discusses the introduction of gamification technology in personnel management as a motivational tool and personnel control. The main advantage of using gamification in organizations is the novelty of this technology, which requires an individual approach.

Персонал компании является одним из ведущих ее активов, позволяющих обеспечивать высокие экономические результаты и устойчивость предприятия в условиях динамичной внешней среды. Развитие науки и техники, растущая информатизация общества неминуемо приводят к существенным изменениям, в том числе в сфере мотивации труда и контроля за деятельностью персонала.

С одной стороны, повышение образовательного уровня работников и желание самореализоваться в профессиональной среде ставят перед современными руководителями задачу отхода от жестких управленческих устоев. Такие методы управления, как поощрения работников в форме «payforperformance» (PFP), то есть оплаты за ре-

зультат в виде премий и других дополнительных выплат, являются банальными и зачастую не удовлетворяют желания работодателей в полной мере. Работодателям приходится заботиться о новой философии управления, о всё более изощрённых методах мотивации труда и развитии корпоративной культуры¹.

С другой стороны, развитие информационно-коммуникационных технологий открывает менеджменту новые возможности повышения интенсивности труда работников, современные технические средства позволяют установить контроль над трудовым процессом за счёт автоматизации и алгоритмизации операций, а также электронного мониторинга за деятельностью работников.

Ключевые слова: игра, управление персоналом, мотивация, геймификация.

¹ Ингхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития. – М.: Новое издательство. – 2011. – 464 с.

Актуальным трендом в информационных технологиях становится геймификация (игрофикация) процессов жизнедеятельности.

Что такое игрофикация?

Игрофикация – это применение игровых механизмов в неигровых процессах. Основным условием повышения практического назначения геймификации в управлении персоналом является осознание сотрудником важности своего присутствия в рабочем коллективе. Психологическая мотивация сотрудника основана на том, что игрофикационная начинка в рабочем процессе позволяет рутинный характер работы превратить в интересную игру, которая способна раскрыть потенциал работника, тем самым повысить уровень результативности.

Исследование, проведенное компанией Right Management, управленческим подразделением крупной компании по работе с персоналом Manpower Group, показывает серьезный уровень неудовлетворенности работой: к примеру, размером заработной платы довольны только 35% сотрудников, качеством управления – 54%, и только у 25% текущая работа не вызывает стресса². Поэтому в развитых странах все чаще стали обращаться к игрофикации. Данный инструмент особенно активно используется передовыми американскими и европейскими руководителями. Крупнейшие фирмы, такие как Nike, IBM, Sisco, Microsoft, Google, Группа ВТБ, IKEA, Renault, Газпром, не первый год используют для формирования кадрового резерва, а также оценивают существующих работников при помощи «игр»³. Ведущие компании Yandex и Zappos используют созданные ими на собственной базе игровые измерители для определения степени удовлетворенности своих клиентов и персонала. Гостиничная сеть Marriott на своем сайте предлагает игру в управляющего рестораном отеля⁴. Microsoft тестирует переводы версий Windows в игре со своими работниками, владеющими иностранными языками⁵. Газпром и ВТБ предлагают новичкам пройти виртуальный квест-тур по компании, состоящий из

заданий, требующих выполнения⁶. Таким образом, очевидно, что мировые гиганты осознали важность игрофикации для бизнеса и успешно внедряют ее.

Каков механизм практического применения игрофикации?

При помощи корпоративного программного обеспечения сотрудникам организации предлагается выполнение различных заданий и прохождения онлайн-квестов, связанных непосредственно с компанией и рабочим процессом, при этом всё взаимодействие между сотрудниками обязательно построено на конкурентной борьбе, а за достижения участники «игры» получают виртуальное вознаграждение, которое может преобразовываться, по желанию руководителей, в вещественную форму.

Существуют разные категории игрофикации: внутренняя, внешняя и меняющее поведение. Внутренняя игрофикация действует в рамках одной компании, и мотивационная составляющая должна соответствовать системе управления и стимулирования данной компании. Внешняя игрофикация направлена на улучшение взаимоотношений между компанией и клиентом, а также на вовлечение новых клиентов. Внешняя игрофикация полезна и находит свое применение в современных маркетинговых практиках. Игрофикация, меняющая поведение, имеет своё влияние на систему привычек, тем самым формируя новые привычки⁷.

Какие преимущества имеет система геймификации в управлении персоналом?

Данная система позволяет достаточно легко, без принуждения решить следующие задачи:

- повысить общий уровень производительности труда;
- выявить лидеров в той или иной области;
- определить вектор развития каждого конкретного сотрудника и команды в целом и стимулировать их развиваться в этом направлении;
- обеспечить всех сотрудников оперативной обратной связью по результатам деятельности;
- повысить видимость результатов работы каждого из сотрудников. Доступ к информации об

² Г. Зикерман, Д. Линдер. Геймификация в бизнесе. – Пер. с англ. Идеали Айзятуповой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – с. 81.

³ <http://forbes.com> Jeanne Meister. The Future Of Work: How To Use Gamification For Talent Management. – 2012.

⁴ <http://gamification.co> Jeff Lopez. Marriott Makes Facebook Game for Recruitment. – 2011.

⁵ <https://docs.microsoft.com> Keep your employees engaged and productive by using Gamification. – 2018.

⁶ <https://gazprom-neft.ru> Game ON! Технология геймификации и возможности ее использования в сфере развития персонала. // Журнал «Сибирская нефть». – 2013.

⁷ <https://cyberleninka.ru> Бадминов И.И. Использование информационных технологий геймификации в управлении персоналом.

успехе коллег (Leader Board) мотивирует тщательно выполнять свои задачи;

- улучшить качество коммуникаций в команде;
- снизить количество конфликтов и текучести кадров;
- объединить сотрудников общей идеей, вовлечь в командную работу, сделав их более лояльными к компании;
- привить сотрудникам ценности компании, сформировать понимание HR-бренда на уровне уже работающих сотрудников⁸.

Однако необходимо отметить, что внедрение системы игрофикации имеет как положительные, так и отрицательные аспекты. Так, в процессе внедрения новой системы контроля со стороны рабочих возникают практики активного и пассивного сопротивления. Также может произойти усиление конкуренции между сотрудниками, что увеличивает риск ухудшения социального климата в коллективе.

Для достижения результатов применения игровых элементов в управлении персоналом необходимо наличие следующих условий:

- присутствие групп энтузиастов, которые взяли бы на себя ответственность разработать персональную для компании игровую стратегию, учитывая ее реальные особенности и потребности, а также популяризировать эту идею среди остальных сотрудников;
- наличие корпоративной культуры, которая характеризовалась бы готовностью и открытостью к новым идеям как со стороны менеджмента, так и со стороны сотрудников;

- добровольность вовлечения в игровые механизмы, поскольку геймификация не должна быть обязательной для сотрудников, а дополнительной. Кроме того, данная стратегия должна иметь краткосрочный характер, в силу того что интерес к любой игре быстро проходит.

Подводя итоги вышесказанного, стоит отметить важный аспект геймификационной системы, который заключается в уместности и эффективности использования игрофикации. При ее использовании в управлении персоналом важно комплексно подойти к анализу организационной структуры, потребностей и специфики персонала. Правильно разработанная геймификационная система должна учитывать отрасль специализации организации, так как не всегда геймификация достигает положительного результата. Правильно разработанный геймифицированный проект требует тщательной проработки дизайна системы, мотивационных и поведенческих особенностей сотрудников, игровых элементов и информационно-технологического обеспечения.

Такое веяние нового времени, как игрофикация, не должно обойти стороной ведущие компании Узбекистана. Внедрение в управление геймификационных систем в небольших организациях может быть сильно затруднено, потому что разработка лишь механики, динамики и эстетики игры в соответствии со спецификой деятельности организации требует немалых финансовых и временных затрат. Однако крупные фирмы нашей страны могут уже сегодня позволить себе оценить выгоды от внедрения игрофикации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Г. Зикерман, Д. Линдер. Геймификация в бизнесе. – Пер. с англ. Идеали Айзятуловой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 272 с.
2. Маркеева А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. – 2015. – Том 16. – №12. – С. 1923-1936.
3. Е. Любко. Легкая геймификация в управлении персоналом. – М.: Издательские решения, 2018. – 280 с.
4. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития. – М.: Новое издательство. – 2011. – 464 с.
5. Бадьмин И.И. Использование информационных технологий геймификации в управлении персоналом. URL: <https://cyberleninka.ru>
6. Шатилова Е. Инструменты геймификации в управлении персоналом. URL: <https://inside-pr.ru/zhurnal/hr/item>

⁸ <https://inside-pr.ru/zhurnal/hr/item> Шатилова Е. Инструменты геймификации в управлении персоналом.

Biznes-Эксперт

ИҚТИСОДИЙ ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ОЙЛИК НАШР

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

2019 йил, 4 (136)-сон.
2008 йил январдан чоп этилмоқда.
Муассис: “Бизнес-Daily Медиа” Ноширлик уйи МЧЖ.
Бош директор У.Н. Нусуров.

Тахририят:
Бош мухаррир — Б.У. Эгамкулов.
Мусаххих — М. Мусулмонкулова.
Дизайнер-саҳифаловчи — А.Ж. Нарманов.

Тахририят манзили:
100000, Тошкент ш., Амир Темур кўчаси, 6.
Тел.: (+998 71) 259-21-96.
Факс: (+998 71) 259-21-97, 259-22-06.
E-mail: www.biznes-daily.uz

Журнал Ўзбекистон Республикаси Матбуот ва ахборот агентлигида 2013 йил 12 апрелда қайта рўйхатга олинган.
0507-сонли гувоҳнома.

Журналнинг “Matbuot tarqatuvchi” АК
обуна каталогидаги юридик ва жисмоний
шахслар учун индекси — 1169.

Бичими 60X84 1/8 (4 б.т.). Адади 983.
Чоп этишга 30.04.2019 йилда рухсат этилди.
“VneshinvestProm» МЧЖ босмаҳонасида чоп этилди.
23-сонли буюртма. Манзил: Тошкент ш.,
Навоий кўчаси, 30-уй.

Бир ойда бир марта чиқади. Баҳоси келишилган нарҳда.
“Biznes-Эксперт” журналидан кўчириб босиш фақат тахририятнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади.
Тахририят фикри муаллифлар фикрига мос келмаслиги мумкин.

Юборилган қўлёзмалар рецензия қилинмайди ва қайтариб берилмайди.
Мақолалардаги факт ва рақамларнинг ҳаққонийлигига муаллиф шахсан масъул.

Реклама мазмунига реклама берувчи жавобгар.

№ 4 (136), 2019 года.
Издается с января 2008 года.
Учредитель: ООО Издательский дом “Бизнес-Daily Медиа”.
Генеральный директор: У.Н. Нусуров.

Редакция:
Главный редактор — Б.У. Эгамкулов.
Корректор — М.Г. Супонова.
Дизайнер-верстальщик — А.Ж. Нарманов.

Адрес редакции:
100000, г. Ташкент, ул. Амира Темура, 6.
Тел.: (+998 71) 259-21-96.
Факс: (+998 71) 259-21-97, 259-22-06.
E-mail: www.biznes-daily.uz

Журнал перерегистрирован в Агентстве по печати и информации Республики Узбекистан 12 апреля 2013 года.
Регистрационное свидетельство № 0507.

Подписной индекс журнала в каталоге АК “Matbuot tarqatuvchi” для юридических и физических лиц — 1169.

Формат 60X84 1/8 (усл. печ. лист 4). Тираж 983.
Подписано в печать 30.04.2019 г.
Отпечатано в типографии
ООО «VneshinvestProm».
Заказ 23. Адрес: г. Ташкент, ул. Навои, 30.

Выходит один раз в месяц. Цена договорная.
Перепечатка материалов “Biznes-Эксперт” допускается только с письменного разрешения редакции.
Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов.

Присланные рукописи не рецензируются и не возвращаются.
Авторы несут персональную ответственность за достоверность фактов, содержащихся в публикациях.
Ответственность за содержание рекламы несет рекламодатель.