

**STRATEGIES AND FUNDAMENTALS FOR IMPROVING
ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MANAGEMENT MECHANISMS
AT INDUSTRIAL ENTERPRISES**

Джованни Федерико

Профессор экономической истории, Нью-Йоркский университет Абу-Даби

Майкл Спенс

Профессор экономики и бизнеса Стерновской школы бизнеса при Нью-Йоркском университете. Америка.

Дэни Родрик

Профессор общественных наук Института высших исследований.

Принстон, Нью-Джерси. Америка.

Джованни Ди Бартоломео

Профессор кафедры экономики и права Римского университета Сапиенца

Мурадов Ботир Хаят

Независимый соискатель кафедры промышленной экономика и менеджмент, факультет инженерных технологий, Ташкентского государственного технического университета им. И.А. Каримова, г. Ташкент. Тел.: (+998)93-468-37-77, e-mail: shaklaser@gmail.com

Аннотация. Анализируют состояние развития цифровой экономики, исследуют изменения и последствия воздействия быстро развивающейся цифровой экономики на национальную с точки зрения управления. Организация планирования управления предприятием – сложный и многогранный процесс, требующий грамотной разработки профессионалами. По мере роста компании организационная и управленческая структура усложняется, и наметилась тенденция к масштабу. Экономика организации и управление бизнесом тесно связаны и основной целью любого предприятия является соблюдение установленных стандартов, для чего уровень дисциплины должен быть повышен до уровня спроса. Поэтому управляющая организация должна уделять максимум внимания и периодически анализировать результаты управленческой деятельности. Для этого каждая фирма выбирает наиболее подходящие для своей структуры методы воздействия и управления.

Ключевые слова. Экономика, организация, цифровая экономика, тенденция, структура, периодически анализ, структуры методы, управления предприятием.

Технологический бум и быстрое внедрение инноваций вызвали в последние годы новую волну дебатов по поводу определения цифровой экономики. В современной цифровой экономике актуальными вопросами являются рассмотрение и научное обоснование социально-экономических механизмов эффективного управления деятельностью предприятий. Организация корпоративного управления – это целенаправленная и управляемая деятельность, сочетающая в себе различные методы стимулирования и контроля работы коллектива для достижения поставленной задачи (которая включает в себя как глобальную цель организации, так и краткосрочные цели, такие как увеличение рынка сбыта, улучшение качества продукции, повышение эффективности продаж и многое другое. Структура организации управления предприятием подразделяется на контролируруемую и управляемую части, где менеджером является дирекция, управляющий и информационный отдел (называемый также административно-управленческим аппаратом), а управляемой частью являются организационные подразделения, участвующие в производственном процессе. По углам видам рассматривая важность и успех организации будет заключаться в правильной координации обеих составляющих. Чтобы разобраться в вопросе создания системы управления предприятием, необходимо определить ее цели. Они могут варьироваться, но объединяются в четыре основных блока: Экономические – направлены на увеличение продаж и увеличение прибыли предприятия. Осуществление производственно-товарного производства и реализации продукции, направленной на обеспечение экономических целей, договорных обязательств. Научно-технические – направлены на получение необходимых технических характеристик продукции, повышение качества, а также повышение производительности труда в результате технологических усовершенствований. Направлена на удовлетворение потребностей социальных и руководящих сотрудников. Экономическая цель преобладает, и остальные три работают на эту цель, дополняя друг друга. Предприятие, как правило, работает в одно и то же время на каждом, естественно распределяя задачи между руководителями разных отделов. Показателем успешной работы над реализацией целей организации будет увеличение объемов продаж и повышение общей рентабельности компании, т.е. выполнение ее экономической цели. Функциями системы корпоративного управления называют разделение и специализацию управления и функции управления предприятиями организацией. На основе долгосрочного принципа выделяют основные и специфические функции управления. Основные (они же постоянные) функции – планирование, организация, мотивация и контроль. Планирование направлено на определение перспектив развития экономики, прогнозирование ее дальнейшей ситуации, определение роли предприятия в полученной картине. На основании полученных результатов будет составлен

следующий план действий. Планирование включает в себя несколько последовательных этапов: концепция (теоретическая база, идея), прогноз (прогнозирование возможностей бизнеса с использованием научного обоснования), применение (окончательное формирование дальнейшей деятельности путем расчета ресурсов, необходимых для реализации). Организация нацелена на воспитание лидерства, регулирование взаимоотношений между контролируемыми и управляемыми системами, что повышает эффективность всех остальных функций за счет того, что создает четкую систему менеджеров и обеспечивает их успешное взаимодействие. Мотивация помогает коллективу находить причины, чтобы помочь поставленным задачам, обеспечивает их, тем самым способствуя эффективной деятельности. Контроль – завершающий этап наблюдения для осмотра. Основной задачей этой функции является корректировка разработанной стратегии. Средства контроля устанавливают нормативные пороговые значения, затем измеряют и анализируют их, а затем определяют действия, которые помогают улучшить эти показатели. Рекомендации могут быть разными: пересмотр целей, перераспределение задач, привлечение сотрудников, улучшение корпоративного управления. Специальные функции затрагивают ту или иную сферу деятельности и связаны с разделением структуры управления. Объектом функции является отдельное звено, такое как маркетинг, отдел продаж, система администрирования. Они, как правило, ориентированы на отрасль, которая показывает неудовлетворительные результаты на краткосрочной и контрольной фазе. Структуры корпоративного управления и формируют структуру управления, которая представляет одного человека, отдел или отдел менеджеров на основе определенных функций, требующих различных полномочий для достижения успеха. Организация системы корпоративного управления подразумевает выбор наиболее оптимального варианта. В результате необходимых компетенций выделяются шесть управленческих структур: Лайнер. В такой структуре осуществление контроля продолжается от хозяина к подчиненному в иерархии. Важный нюанс – заказы поступают только от одного человека. Для одного руководителя важно подобрать оптимальное количество работников, от этого будет зависеть эффективность работы. У такой системы есть свои недостатки, такие как сложный процесс принятия решений – к ним должны обращаться все подчиненные иерархии для согласования каких-либо действий, в результате чего происходит медленная реакция даже на самые важные вопросы, вдобавок к которым прогрессируют коррупция и подсечка. Функциональный. Таким образом, функции, присущие нескольким отделам, возлагаются на одно подразделение или на человека, который выполняет поручения нескольких руководителей. Преимуществом структуры является полное исключение дублирования исполнительных работ, недостатком – отсутствие блока команд, что может замедлять рабочий процесс по мере

увеличения сложности. Вкладыш функционален. Эта структура сочетает в себе два: решения разрабатываются квалифицированными специалистами, после чего приказы отдаются по иерархии. Таргетированное программное обеспечение. При таком управлении организацией труда на предприятии выделяются руководители каждого отдельного проекта, после чего они издаются приказы, направленные на достижение индивидуальных целей компании. Руководитель получает задание от директора или его заместителя, в которое также входят подчиненные сотрудники. Со временем эти отделы часто трансформируются в самостоятельные отечественные фирмы. Можно определить цифровую экономику как широкий спектр экономической деятельности, включая использование оцифрованной информации и знаний в качестве ключевого фактора производства, а также информационных сетей в качестве пространства деятельности. С точки зрения тенденций международного развития, информатизация все больше становится стратегическим направлением глобальной конкуренции, редкой возможностью и серьезной проблемой, стоящей перед человеческим обществом. Глобальная информатизация и экономическая глобализация переплетаются, усугубляя дисбаланс экономического и социального развития и оказывая беспрецедентное влияние на сопоставление национальной конкурентоспособности. Развитые и развивающиеся страны соревнуются в разработке и реализации национальных стратегий и планов действий по информатизации, стремясь захватить стратегические командные высоты будущего развития. Матрица как примеру такая структура мгновенно интегрирует линейную, целенаправленную и функциональную организацию. Структура отдела сочетает в себе продуктовый и региональный принципы. Основными частями здесь будут отделы, обладающие определенной самостоятельностью, вступающие в договорные отношения друг с другом и самостоятельно финансируемые за счет прибыли. При этом руководство принимает долгосрочные решения. Социальные закономерности, влияющие на выбор структуры корпоративного управления, должны быть выделены из определенных социальных законов, влияющих на деятельность компании в целом. К таким законам относятся: Техничко-технологический закон, раскрывающий сущность производства, отражает отношение человека к технике и природе. Социальные и социально-экономические законы, указывающие на характер отношений между определенными классами. Законный. Социально-психологические законы, указывающие на характер взаимоотношений между сотрудниками и целыми подразделениями в компании, их взаимодействия. Принцип эффективного построения структуры управления предприятием. Успешная организация корпоративного управления начинается с определенных правил построения, принципов, в которые нужно верить при выборе структуры и методов управления. Во-первых, нельзя забывать, что главным источником повышения производительности труда

всегда является человек, поэтому исходя из его психологических и социальных качеств, компанией должна быть создана эффективная программа работы. Более того, если вы дадите некоторую самостоятельность сотрудникам или отделам, их эффективность значительно возрастет. Тем не менее, свобода сотрудников должна сочетаться с центральностью, а основные цели сотрудников - стандарты качества, политика компании - должны быть сохранены. Следующий принцип заключается в том, что планирование всегда должно быть долгосрочным и основываться на постоянных колебаниях рынка. Также, в случае необходимости, работники должны быть готовы к расширению. При выборе системы управления важно не усложнять процесс управления, а обращать внимание на максимально простые и понятные формы. И, конечно же, не стоит забывать об интересах потребителей. Методы управления предприятиями

Метод управления – это способ воздействия на сотрудников и общество в целом, с целью обеспечения координации их работы с целью получения необходимых результатов. По своему составу методы организации корпоративного управления делятся на три большие группы: Административные методы основаны на подчинении сотрудников иерархии и, в свою очередь, делятся на организационные и управленческие. Первая охватывает все структуры управления и обеспечивает четкое распределение задач, которые отражены в общих руководящих принципах и нормах предприятия. Последний представляет собой оперативный ответ и отображается в виде приказа. Экономические методы основаны на заинтересованности в результатах производства и направлены на стимулирование работников к достижению целей, поставленных перед ними руководством. Это включает в себя материальное поощрение сотрудников в виде денежных премий, а также материальную ответственность за выполненную работу. Социально-психологические методы включают в себя разнообразные учебно-воспитательные мероприятия, создание комфортной рабочей среды и регулирование социальных отношений в обществе, а также участие работников в управлении, исходя из психологического состояния работников. Управление организацией осуществляется с помощью высшего руководства, назначенного собственником компании или советом учредителей для организации управления персоналом на предприятии. Управленческий аппарат должен включать в себя четыре направления: общее, техническое, экономическое и оперативное. Общее руководство объединяет менеджеров всех направлений и управляется директором предприятия, который в свою очередь опирается на преемников и помощников. В начале технического направления находится главный инженер организации, который обычно является первым заместителем директора предприятия. Однако важнейшей его задачей является управление научно-исследовательской деятельностью. Руководитель в начале хозяйственной службы. Бухгалтер стоит, подчиняясь планово-экономическому отделу, отделу труда, бухгалтерии, материально-

техническому обеспечению, финансовому отделу и отделу маркетинга. Служба оперативного управления состоит из производственно-диспетчерского отдела и планово-диспетчерского управления. Штурман назначается менеджером по обслуживанию. Следующее руководство определяется объемами производства и включает в себя заведующих магазинами и мастеров. Работа с корпоративными сотрудниками. Необходимо более детально проанализировать работу с сотрудниками предприятия. Как уже было сказано выше, человек является главным источником организации, поэтому ему необходимо уделять максимум внимания. Кадровое обеспечение начинается с адаптации. Этот процесс включает в себя ознакомление людей с их обязанностями, предоставление им всей необходимой информации, правил и норм компании, ее целей, а также установление межличностных отношений между сотрудниками. Нельзя забывать и о развитии персонала, профессиональном развитии. Все начинается с постоянного обучения и саморазвития персонала, понимания его роли в обществе и понимания необходимости повышения ответственности за свои результаты. С этой целью проводятся образовательные мероприятия и тренинги. Разработка основана на обучении, которое должно управляться и финансироваться организацией. Важным преимуществом для сотрудников станет возможность карьерного роста с повышением квалификации. Анализ организации корпоративного управления наглядно демонстрирует высокую роль мотивации работников. Мотивация – это процесс мотивации сотрудников к эффективному труду и базируется на методах административного, экономического и социально-психологического воздействия. Структура любого мотива состоит из трех основных частей: определение потребностей работников, привлечение заработной платы работника и действия, необходимые для удовлетворения потребностей. Для того, чтобы поощрить сотрудника, существуют такие потребности, как физиологические, социальные, психологические, признание его личности обществом, потребность проявить себя, включиться в хорошо выполненную работу и так далее. В области цифрового управления цифровой менеджмент относится к управленческой деятельности и методам, которые используют компьютерные, коммуникационные, сетевые и другие технологии для количественной оценки объектов управления и управленческого поведения с помощью статистических технологий для выполнения таких функций, как исследования и разработки, планирование, организация, производство, координация, продажи, обслуживание, и инновации. Цифровых инноваций и изучение методов регулирования, совместимых с развитием новых форматов бизнеса. Предлагаем для этого, во-первых, усилить надзор за поведением рыночной конкуренции. Строго расследовать и бороться со злоупотреблением доминирующим положением на рынке и недобросовестной конкуренцией, ограничивать тенденцию к концентрации и создавать справедливую и инновационную рыночную конкурентную среду. Не

допускать, чтобы сверхкрупные интернет-платформы наносили ущерб интересам потребителей и исключали реальных или потенциальных конкурентов, предлагая комплексные продажи, грабительские цены, отказ от сделок, дискриминацию и ограничение рынка, полагаясь на их основные преимущества. Во-вторых, повысить выборочность и гибкость надзора, для чего изучить политику регулирования, создав «регулятивную песочницу» и заимствуя опыт стран с разными путями развития, чтобы обеспечить гибкость политики в форме открытого надзора и руководящих принципов. Создать нормативно-правовую базу, ориентированную на человека, которая обеспечивает простоту и удобство доступа к цифровым услугам и их использования, повышая благосостояние граждан. В-третьих, оптимизировать рыночное распределение цифровых элементов. Необходимо и дальше совершенствовать систему прав собственности и строить работу на основе эффективного государственного управления, способствуя функционированию оптимального, отвечающего всем современным требованиям предприятия. Использование потенциала больших данных для повышения уровня цифрового управления. Один из вариантов — построить систему принятия научных решений, основанную на данных. Использовать большие данные, искусственный интеллект и другие подобные технологии для продвижения модели управления цифровой экономикой, которая сочетает в себе технологии и управление, а также повышения ситуационной осведомленности в цифровой экономике, возможностей раннего предупреждения и предотвращения рисков, содействия научному и точному принятию решений. Другая возможность — улучшение возможности экономического управления с помощью реконструкции модели государственной службы. Также рекомендуется содействовать обмену данными и информацией с упором на совместные консультации и управление между субъектами. Благодаря непрерывной интеграции данных и ресурсов будет постепенно формироваться единая система государственных услуг электронного правительства, центр ресурсов данных и платформа внешних услуг для улучшения совместимости ресурсов данных. Поощрять методы управления рисками цифровой безопасности, используемыми отдельными лицами, предприятиями и правительствами. Создать рынок для обмена ресурсами и элементами данных и усилить надзор на основе стандартов. К этому относится и разработка стандартов построения государственных информационных систем, стандартов подключения к данным и технических спецификаций реализации. Необходимо продвигать услуги транзакций данных, развивать рынок обмена данными, совершенствовать и стандартизировать рынок элементов данных, а также способствовать созданию капитализации ресурсов данных и системы обмена данными. Заключение однако мы предполагаем что цифровизация приносит огромные выгоды экономике, но она также сопряжена с рисками. Цифровизация может повысить производительность, облегчить

восстановление баланса и создать рабочие места в новых областях. С другой стороны, цифровизация может повлиять на традиционные отрасли, что приведет к сокращению рабочих мест, особенно квалифицированных рабочих среднего уровня в обрабатывающей промышленности. Оптимальный финансово-экономический механизм повышает эффективность обслуживания и расширяет финансовую доступность. При этом он также поднимает вопросы финансовой стабильности и создает новые задачи для регулирования. В будущем продолжение цифровизации обеспечит новые источники роста. Государство при этом может и должно сыграть ключевую роль в максимизации преимуществ цифровизации при минимизации рисков. На новом этапе мы должны в полной мере использовать существующую внутреннюю и международную среду развития, точно уловить пульс развития глобальной информатизации, активно реагировать на вызовы информационной безопасности, использовать исторические возможности и продвигать национальную информатизацию для достижения нового большего прогресса.

Использованная литература

1. В. Х. Muradov. Improvement of organizational and economic mechanisms for the development of coal industry enterprises in a strategic approach. Industrial Economics and management: problems and solutions.// The on topic of II-collection of materials of international scientific-practical conference. International scientific-practical conference is a collection of articles and abstracts. Department of “Industrial Economics and management of the faculty engineering technologies”. TSTU named after Islam Karimov. T.: 2022. 22.05.144-147 p.
2. В. Х. Muradov. Public-private partnership to ensure the current economic stability of the coal industry in educational institutions in the energy sector. “Industrial Economics and management: problems and solutions”.// The on topic of II-collection of materials of international scientific-practical conference. International scientific-practical conference is a collection of articles and abstracts. Department of “Industrial Economics and management of the faculty” engineering technologies. TSTU named after Islam Karimov. T.: 2022. 22.05.141-144 p.
3. Б. Х. Мурадов Энергия ишлаб чиқаришда кўмир саноати корхоналарини ривожлантиришнинг замонавий ҳолати ва уларга таъсир этувчи омиллар.// “Инновацион техника ва технологияларнинг қишлоқ хўжалиги озиқ-овқат тармоғидаги муаммо ва истиқболлари”.// II-Халқаро анжуман илмий ишлар тўплами. - Тошкент. ТошДТУ, 2022. 22-23 апрель Тошкент. 484-498 вароклар 4 б.
4. Б. Х. Мурадов Кўмир саноати корхоналарини ривожланти-ришнинг ташкилий иқтисодий механизимларининг самарадордик кўрсаткичлари ва

уларни баҳолаш.// “Инновацион техника ва технологияларнинг қишлоқ хўжалиги озиқ-овқат тармоғидаги муаммо ва истиқболлари”.// II-Халқаро анжуман илмий ишлар тўплами. - Тошкент. ТошДТУ, 2022. 22-23 апрель Тошкент. 554-557 вароқлар 4 б.

5. Б. Х. Мурадов Кўмир саноати корхоналарини ривожлантиришнинг замонавий ҳолати ва уларга таъсир этувчи омиллар. // “Рақамли ҳаёт ва ижтимоий фанларнинг баркамол авлодни вояга етказишдаги ўрни ва аҳамияти: долзарб муамолар ва истиқбол.”// Халқаро илмий - амалий конференция илмий мақола ва тезислар тўплами. III-IV - шўба. Андижон АндМИ, 2022. 12 апрел. 2022 йил Андижон. 292-296 вароқлар. 5 б.

6. Б. Х. Мурадов. Замонавий саноат корхоналарининг ташкилий иқтисодий механизмларини ривожлантиришнинг ўзига хос хусусиятлари. // “Рақамли ҳаёт ва ижтимоий фанларнинг баркамол авлодни вояга етказишдаги ўрни ва аҳамияти: долзарб муамолар ва истиқбол”.// Халқаро илмий – амалий конференция илмий мақола ва тезислар тўплами. III-IV - шўба. Андижон АндМИ, 2022. 12 апрел. 2022 йил Андижон. 296-300 вароқлар. 5 б.

7. Б. Х. Мурадов. Значение географического доступа для устойчивого развития предприятий так во влиянии на экономику республики узбекистан. Academic Research in Educational Sciences. ISSN: 2181-1385. Volume 3. Issue 7. July 2022.

<https://t.me/ares.uz>.

<https://cyberleninka.ru/article/n/the-importance-of-geographical-access-to-the-sustainable-development-of-the-enterprise-of-the-fuel-and-energy-complex-in-the-impact>.

8. Б.Х. Мурадов. Роль телекоммуникационных технологий и развитие механизмов индустриальной экономики в отрасли энергоресурсов для добычи угля. ГРУЗИНСКИЕ УЧЕНЫЕ, 13 августа 2022 г. 4 (4), 215–219.

<https://doi.org/10.52340/g.s.2022.04.04.24>

9. Б.Х. Мурадов, Источники информации для экспертной диагностики внутреннего экономического механизма предприятия топливно-энергетического комплекса. Журнал, Industrial Economics and management: materials of the III international scientific and practical conference on the topic of problems and solutions. Collection of articles and abstracts. ст 287-290. Ташкент г. 2023/5/2.