

## ПЕРСПЕКТИВЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ И ЛУЧШИХ СОВРЕМЕННЫХ ПРАКТИК

**Худайбергенова А.Н.**

Научный руководитель: старший преподаватель ТГЭУ, кафедры  
“Мировая экономика”

**Акбарова Мохинур Фарход кизи**

студентка 3– курса

Факультета “Бизнес управление”

группы МО– 41

### АННОТАЦИЯ

Широкие перспективы для успешного развития современных организационно-правовых форм хозяйствования, реформирования системы управления производством и введения распространенных в мировой практике методов и инструментов управления, позволяющих максимизировать их прибыль, также сглаживать причины конфликтов всех участников деятельности предприятия открывает система корпоративного управления, позволяющая интегрировать усилия высших и исполнительных органов управления в вопросах выработки взвешенной стратегии развития производства, освоения выпуска новой продукции и внедрения прогрессивных форм хозяйствования.

**Ключевые слова:** индустриальное развитие, интеграция корпорации, интернет-экономика, коммуникабельность персонала.

Корпоративная форма организации предпринимательской деятельности имеет широкое распространение в экономически развитых странах, является неотъемлемым элементом их экономики. Следовательно, наличие эффективной системы корпоративного управления представляется вопросом чрезвычайной важности.

В наше время, когда эпоха индустриального развития общества в передовых в научно-техническом и экономическом отношении странах близка к своему логическому завершению, эффективность производства теряет прямую зависимость от размера вложенного труда или капитала.

Актуальность изучения проблемы корпоративного

управления объясняется необходимостью:

- интеграции корпораций в мировое экономическое сообщество в связи с продолжающимися процессами глобализации мировой экономики;
- повышения конкурентоспособности корпораций на мировом рынке;
- обеспечения инвестиционной привлекательности корпораций для инвесторов;
- создания эффективного механизма управления собственностью корпорации;
- разделения функций владения и управления в крупных организациях;
- восстановления разрушенных хозяйственных связей между промышленными организациями;
- становления и развития высокими темпами интернет-экономики и др.

На сегодняшний день почти все компании обновляют свою систему управления, благодаря инновационным технологиям этот процесс проходит достаточно в высоком темпе. Так же важную роль играет корпоративная культура. Корпоративная культура — это модель поведения внутри организации, сформированная в процессе функционирования компании и разделяемая всеми членами коллектива. Можем рассмотреть внутреннюю систему управления нескольких ведущих компаний мира.

Если привести примером компанию Microsoft, то можем заметить всю пользу инновационных технологий в развитии компаний. Неотъемлемой частью функции управляющего является предоставление удобства, комфорта, рабочей атмосферы для своих сотрудников. В 2018 году офис получил премию за лучшие Бизнес-интерьеры. В компании очень хорошая корпоративная культура, везде тихо, никто никому не мешает, чисто рабочая обстановка, предоставлены специальные кабинеты для разговоров. Самое главной изюминкой данной компании является то, что сотрудник может приходить в любое ему удобное время с 5:00 до 22:00, рабочий график начинается с 10:00. Но если работник придет пораньше на работу, ему предоставляется бесплатный завтрак/кофе, что в какой-то степени стимулирует сотрудников приходить на работу без опозданий. Ещё одним ключевым моментом является связь рабочих с менеджером. Они связываются только через e-mail, отправляют и получают задания через почту, что уменьшает напряжение на рабочих. Человек не будет чувствовать страх от общения или же неприязнь, потому что человеческий фактор практически не играет роли.

Дальше рассмотрим компанию Xiaomi. Как и в большинстве современных компаниях, тут тоже офис имеет open-space структуру.

Опен спейс – это распространенный тип планировки офисного пространства, предполагающий общее расположение рабочих столов в помещении (без явного зонирования). Небольшие перегородки – это единственные ограничения, которые

могут быть в офисах Опен Спейс. Такая планировка крайне популярна в западных странах. Нахождение в таких помещениях повышает уровень коммуникабельности персонала. Для решения рабочего момента достаточно обратиться к коллеге-специалисту, сидящему рядом или неподалеку. Это намного удобнее, чем искать сотрудника по всем кабинетам. На это уходит время. Вопрос решается дольше. КПД сотрудников падает. Поэтому лучше быть в одном помещении и быстрее преодолевать возникающие рабочие трудности. Но нужно помнить, что открытая планировка имеет ряд недостатков тоже. Например, она исключает наличие личного пространства у сотрудника. Даже находясь с самым дружным коллективе, хочется уединиться на небольшой промежуток времени (такова природа человека). Поэтому нужно выбирать офисную планировку сообща со своей командой, то есть сотрудниками сбалансированно. Сбалансированность — это свойство системы корпоративного управления, подразумевающее, что интересы всех участников корпоративных отношений (или всех финансово-заинтересованных сторон) соблюдаются и не нарушаются при работе корпорации. Ещё одной характерной чертой данной компании является зона отдыха. Каждый рабочий имеет право поспать в рабочее время, если он устал, для этого созданы специальные зоны с удобным интерьером.

И следующая знаменитая компания это Dyson. Она была официально открыта в 2007 году, и в 2016 году был выпущен 20-миллионный двигатель с цифровым управлением. Отличительная и весьма своеобразная характеристика данной компании-это Завод без людей. Тут основную работу выполняют роботы, люди имеют малейшую роль в производстве, лишь поправляют или смотрят за процессом работы. Компания Dyson вложила туда 330млн фунтов стерлингов, ведь это было большим открытием для сферы производства. Роботы выполняют все мелкие детали до точности без погрешности, что человеку сложновато в длительном времени.

Всему этому послужило свобода личности и креативный подход к решению вопроса. В эпоху высокой конкуренции в экономической деятельности нужно держать высокую планку.

Эволюция системы корпоративного управления в Узбекистане должна, таким образом, отражать как международный опыт, так и ее внутренние условия, институты, традиции и культуру. Она, по всей видимости, будет характеризоваться преимущественно элементами конвергенции, в том числе прямым заимствованием и одновременно отклонением от международных стандартов.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ: (REFERENCES)

1. Антонова В.Г. учебное пособие «Корпоративное управление» 2010г.
2. Корпоративная культура: типы, элементы, функции, примеры формирования  
<https://kirulanov.com/korporativnaya-kultura-v-sovremennom-biznese/>
3. Офис Microsoft <https://youtu.be/QVyMa-uB6Rw>
4. Обзор штаб-квартиры Xiaomi <https://youtu.be/rTFhchGHatE>
5. Завод без людей в Сингапуре [https://youtu.be/x7\\_Lg8dhVTk](https://youtu.be/x7_Lg8dhVTk)