

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ / ECONOMIC SCIENCES

УДК 336.143:65.01

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/51/18>

**ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ:  
СУЩНОСТЬ, МЕТОДЫ И ПРОБЛЕМЫ**

©**Абдуллаев А. М.**, ORCID: 0000-0002-7971-8490, SPIN-код: 7860-6146, канд. экон. наук, Ферганский политехнический институт, г. Фергана, Узбекистан, [iqtisodiyot\\_bosh@mail.ru](mailto:iqtisodiyot_bosh@mail.ru)

©**Курпаяниди К. И.**, ORCID: 0000-0001-8354-1512, SPIN-код: 2321-7606, ResearcherID: Q-5596-2016, Ph.D., Российской академия естествознания, Ферганский политехнический институт, г. Фергана, Узбекистан, [konstantin@ferpi.uz](mailto:konstantin@ferpi.uz), [w7777@mail.ru](mailto:w7777@mail.ru)

©**Тешабаев А. Э.**, ORCID: 0000-0001-6298-5018, SPIN-код: 5545-2892, канд. техн. наук, Ферганский политехнический институт, г. Фергана, Узбекистан, [ateshabaev1958@gmail.com](mailto:ateshabaev1958@gmail.com)

©**Солиева Д. А.**, базовый докторант, Андижанский машиностроительный институт, г. Андижан, Узбекистан, [soliyeva\\_dilnoza@mail.ru](mailto:soliyeva_dilnoza@mail.ru)

**RESEARCH OF ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEMS:  
ESSENCE, METHODS AND PROBLEMS**

©**Abdullaev A.**, ORCID: 0000-0002-7971-8490, SPIN-code: 7860-6146, Ph.D., Ferghana Polytechnic Institute, Ferghana, Uzbekistan, [iqtisodiyot\\_bosh@mail.ru](mailto:iqtisodiyot_bosh@mail.ru)

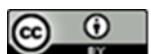
©**Kurpayanidi K.**, ORCID: 0000-0001-8354-1512, SPIN-code: 2321-7606, ResearcherID: Q-5596-2016, Ph.D., Russian Academy of Natural Sciences, Fergana Polytechnic Institute, Fergana, Uzbekistan, [konstantin@ferpi.uz](mailto:konstantin@ferpi.uz)

©**Teshabaev A.**, ORCID: 0000-0001-6298-5018, SPIN-code: 5545-2892, Ph.D., Fergana polytechnic institute, Fergana, Uzbekistan, [ateshabaev1958@gmail.com](mailto:ateshabaev1958@gmail.com)

©**Solieva D.**, Ph.D. student, Andizhan machine-building institute, Andizhan, Uzbekistan, [soliyeva\\_dilnoza@mail.ru](mailto:soliyeva_dilnoza@mail.ru)

**Аннотация.** Необходимость соответствия конкурентоспособного предприятия требованиям рыночной экономики обязывает его постоянно совершенствоваться как технологически, так и организационно. Базой организационных инноваций служит изучение систем управления организацией — деятельности, направленной на развитие и совершенствование управления в соответствии с постоянно изменяющимися внешними и внутренними условиями. Совершенствование управления современных динамично развивающихся предприятий, как социотехнических систем, требует исследования их свойств, что связано с решением задачи выполнения исследования на высоком научном и методическом уровне. Статья посвящена сущности, принципам, методам и проблемам проведения этих исследований.

**Abstract.** The need for a competitive enterprise to meet the requirements of a market economy requires it to constantly improve both technologically and organizationally. The basis of organizational innovation is the study of management systems of organizations — activities aimed at developing and improving management in accordance with constantly changing external and internal conditions. Improving the management of modern dynamically developing enterprises, as socio-technical systems, requires the study of their properties, which is associated with solving the problem of performing research at a high scientific and methodological level. The article is devoted to the essence, principles, methods and problems of conducting these studies.



Тип лицензии CC: Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

182

**Ключевые слова:** исследование, организация, менеджмент, наблюдения, опыт, подходы, система управления.

**Keywords:** research, organization, management, observation, experience, approaches, management system.

### *Введение*

В условиях динамичности современного производства и общественного устройства, управление находится в состоянии постоянного развития, которое в настоящее время невозможно осуществить без исследования путей и возможностей этого развития, без выбора альтернативных направлений, без инноваций [1, 2].

Исследование управления осуществляется в ежедневной деятельности менеджеров и персонала и в работе специализированных аналитических групп, лабораторий, отделов.

Исследователями и практиками управления предприятиями и опытом экономической жизни последних десятилетий, высокий уровень развития управления предприятиями определено как решающий фактор успеха предприятий.

Успех предприятий определяется большим количеством факторов, и потому, выделение роли и количественное определение значимости управления в успехе предприятий представляет собой большую сложную задачу оценки деятельности предприятия. Исследование различных сфер деятельности современных предприятий – это в первую очередь сбор и анализ данных, определяющих ситуацию и тенденции развития предприятия на современном этапе [2].

### *Материал и методы исследования*

Для развития методов и совершенствования управления и деятельности компаний наиболее важными являются:

- изучение потенциальных возможностей компании в данной сфере хозяйствования;
- анализ трендов в этой отрасли экономики;
- определение и оценка движущих сил развития;
- сравнительная оценка результатов хозяйственной деятельности с учетом перспектив развития.

Опыт проведения исследований показывает, что на качество исследований влияют следующие факторы:

- наличие специалистов высокой квалификации и опыта проведения исследований;
- глубокое знание особенностей технологии производства продукта;
- объективность в проведении исследований;
- наличие специальных стандартизованных программ исследования;
- востребованность результатов исследования для высшего руководства компаний.

На основе анализа доступной литературы и собственного опыта работы на производстве, в том числе и инновационной деятельности, связанной с внедрением новых методов организации труда и анализом эффективности отдельных управленческих решений, самостоятельного проведения исследований в области управления современными предприятиями (на примере АО «Дженерал Моторс Узбекистан», как наиболее развитом в



технологическом отношении отечественного промышленного предприятия), можно утверждать, что для того, чтобы исследования были эффективными:

они должны носить систематический характер;

должен соблюдаться научный подход, базирующийся на объективности и точности;

сбор, регистрация и анализ данных должны проводиться на самом нижнем уровне управления.

### *Результаты и обсуждение*

В этих условиях необходимо переходить с обработки уже существующей вторичной информации, т.е. данных, собранных на предприятии для целей, отличных от решаемой в настоящий момент проблемы (кабинетного метода исследований), к полевым исследованиям - сбору и обработке специально собираемых данных для конкретного анализа. В лучшем, идеальном случае, полевое исследование предполагает участие исследователя в получении им первичной информации путем накопления собственноручно полученных строго научными методами данных и на основе собственных наблюдений и опросов участников процесса управления и организации технологических процессов.

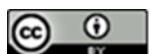
Для исследований в области управления предприятием, особенно касающихся проблем развития управленических инструментов и методов, техники и технологий, и, особенно, персонала, наиболее развитым и широко применяемым способом получения нужной информации становится опрос круга лиц, имеющих непосредственное отношение к исследуемой проблеме, что позволяет выявить сущность процессов через личное отношение каждого.

В настоящее время одним из наиболее важных показателей потенциала развития предприятия является активность персонала в улучшении работы предприятия через совершенствование технологических процессов, повышение производительности труда и качества продукции, снижения ее себестоимости в рамках рационализаторской деятельности и работы «кружков качества».

Как указывали в своих работах исследователи проблем современного менеджмента Masaaki Imai [3], Joseph M. Juran [4], James P. Womack, D.T. Jones [5] и другие, деятельность по совершенствованию работы предприятия является важной особенностью современного производства и составной частью современных систем производства, таких как Quality System Management (Система Управления качеством), TQM (Всеобщее управление качеством), Lean production (Бережливое производство) или Continuous Improvement (Постоянные улучшения), указанные системы внедрены и успешно применяются на предприятиях АК «Узавтосаноат», самой технологически совершенной отрасли — современного автомобилестроения [6, 7].

Вместе с тем, необходимо дальнейшее совершенствование деятельности отрасли. Согласно Постановлению Президента Республики, Узбекистан ПП №3028 от 1 июня 2017 г «О мерах по дальнейшему совершенствованию управления и ускоренному развитию автомобильной промышленности на 2017-2021 годы» [8], к 2021 г предприятия АО «Узавтосаноат» должны увеличить производство товарной продукции в 3 раза, снизить долю импорта в производстве до 12,5%, увеличить количество занятых в отрасли до 120%. Постановлением предусматривается освоение 51 нового проекта, в т.ч. 7 новых моделей автомобилей, техническое перевооружение и модернизация 9 предприятий отрасли, -35 проектов локализация сырья (в т.ч. стали для автомобилестроения) и авто компонентов.

По нашему мнению, решение поставленных Постановлением задач требует коренного улучшения организации деятельности предприятий, прежде всего, это касается проблем,



имеющих отраслевое значение, как развития инфраструктуры, совершенствования управления и, прежде всего, системы менеджмента качества, подготовки квалифицированных кадров и др.

Рассмотрим особенности, сущность, методы и проблемы совершенствования Систем менеджмента качества на современных предприятиях. Значимость систем менеджмента качества по ISO 9000 имеет важнейшее, абсолютно подтверждаемое значение для экономики любой страны. По данным международных исследований, за счет внедрения стандартов ISO 9001 и улучшения качества товаров и услуг, повышения доверия к качеству отечественной продукции, удовлетворения ожиданий и требований потребителей достигается рост на 1% валового внутреннего продукта, т.е. 864 доллара США на потребителя и снижение инфляции на 0,4%.

Сертификация на требования международных стандартов ISO 9000 по новейшей версии, создание интегрированных систем менеджмента качества последнего поколения — это большие затраты, которые должны обеспечивать высокую их отдачу через результаты и эффективность систем. Особо значима деятельность по качеству для промышленности Узбекистана, которая проходит этап модернизации и освоения новых видов производств. Крупные предприятия различных отраслей экономики разработали и активно внедряют самые передовые стратегии, в т.ч и методы управления, включая управление качеством по новой версии международного стандарта ISO 9001:2015 на АО “Узбекистан темир йуллари, АО “Navoiyazot” и другие (<https://clck.ru/MCrHW>; <https://clck.ru/MCrHj>)

Перечень предприятий, сертифицированных систем управления качеством и внесенных в Государственный реестр сертифицированных систем управления качеством (СМК) Республики Узбекистан составляет на 01.12.2019 г 10694 систем СМК, сертифицированных на 10427 предприятиях и организациях республики на соответствие требованиям международных стандартов. В том числе по ISO 9001-9923, по ISO 14001-99, по OHSAS 18001-143, по ISO 50001-69, по ISO/TS 16949 (обеспечение качества поставляемых частей в автомобилестроении — 43 и по GMP — 22. То есть системы менеджмента качества отечественных предприятий в основном строятся на базе Международных стандартов ISO 9000, хотя существуют и другие модели систем менеджмента качества [9].

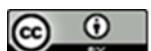
Однако, несмотря на большие затраты, внимание и поддержку государственных органов управления, и руководство самих компаний системы менеджмента качества зачастую не оправдывают возлагаемых на них надежд. В первую очередь это относится к достижению главной, системообразующей цели стандартизации - обеспечение высокого, надлежащего качества продукции и услуг и развитию предприятия и системы управления.

По мнению подавляющего большинства, опрошенных (до 80%) — специалистов и руководителей производства, специалистов по качеству и специалистов по системам качества на предприятиях автомобильной промышленности АК «Узавтосаноат», результативность систем менеджмента качества не соответствует ожиданиям, как и эффективность всего управления качеством, результаты деятельности отделов и групп систем менеджмента качества слабо коррелируются с показателями качества.

Причиной этого множество, основными из которых являются:

*организационные* — создание отдельных от структурных подразделений качества структурных подразделений систем менеджмента качества (СМК), облегчает процессы создания и сертификации, развития систем менеджмента качества, но эффективность в обеспечении качества становится слабой, ввиду создания СМК как самодостаточной цели;

*административные* — слабая увязка показателей эффективности СМК с другими общезаводскими при планировании и контроле,



слабой подготовке работников подразделений СМК в части — администрирования процессами производства и нехваткой полномочий, которые являются ответной стороной ответственности за качество конечной продукции производства;

недостаточный уровень развития менеджмента предприятия, определяемый, например, по числу приглашенных экспертов для решения узкоспециальных проблем, в т.ч. проблем обеспечения качества продукции и процессов.

Большинство указанных проблем носит формализованный характер, т.е. понятно природа проблемы, ее причины и драйверы, тенденции развития и решения. Ввиду сложности указанных проблем, их решение требует проведения комплексных исследований на высоком научном и методическом уровне.

Важнейшей задачей управления качеством и частью современного менеджмента предприятий является организация и мотивация творческой работы персонала по улучшению качества и совершенствованию продукции и процессов.

В работах по японскому менеджменту указывалось, что своими успехами в обеспечении качества продукции японские компании во многом обязаны творческому отношению к работе своих сотрудников. Например, на японских автомобильных компаниях каждым работником в год подается в среднем 61,6 предложений по улучшению процессов, в то время как этот показатель для их европейских коллег равнялся 0,4 [10].

Поэтому изучение, освоение, адаптация и развитие методов вовлечения работников в управление качеством продукции и общего развития компании, формирование творческого отношения работников к своей работе стало одной из первоочередных целей и задач европейских и американских исследователей и практиков менеджмента качества.

На изучение сущности, методов и инструментов менеджмента качества японских предприятий были направлены значительные ресурсы, и закономерно, были достигнуты большие успехи, например, показатели подачи предложений по улучшениям «кайзен» составили для 4,2 для США и 1,9 — для европейских автозаводов [11, 12].

Вовлеченность работников в улучшение качества продукции и процессов, расширение их технического творчества признается весьма важной и на предприятиях АК «Узавтосаноат», в первую очередь на АО “UzAuto Motors”, ООО “SamAvto” и “JV MAN Auto – Uzbekistan”.

Так на АО “UzAuto Motors” по образцу зарубежных партнеров еще с 2000 года была развернута система предложений по улучшению производства, во многом схожая с рационализаторством. За этот период подача рационализаторских предложений увеличилась с 402 в 2000 г до 12 183 в 2012 г, подача рацпредложений на 1 работника выросла с 0,12 до 2,11. Коэффициент внедрения (соотношение внедренных и поданных рацпредложений) за эти годы вырос с 35,1% до 66% и участие работников в рационализаторстве (коэффициент вовлеченности) увеличилось с 3% до 82,7%.

По показателям подачи рацпредложений на 1 работника и их внедрения АО “UzAuto Motors” достиг показателей европейских автомобильных компаний, а вовлеченность работников в рационализаторской деятельности оказалось выше среднеевропейских показателей на 18%. Экономия от внедрения рацпредложений уже 2011 г составила 678 млн. сум, а для предложений поданных в 2012 г экономический эффект превысил более 1 млрд. сум, что ясно показывает успехи в рационализаторстве.

Однако, дальнейшая история рационализаторского движения и, в общем, инновационной деятельности в компании характеризуется стагнацией, что выражается как показателями подачи рационализаторских предложений на рабочих участках и местах, так и свертыванием некоторых программ инновационной деятельности. Детальный анализ



инновационной деятельности позволяет говорить о проблемах в развитии рационализаторства – формализм и администрирование, большое количество мелких, ради галочки, предложений, низкая ценность большинства предложений.

Для оценки состояния и определения путей улучшения рационализаторства были проведены опросы участников рационализаторского движения на предмет выявления реальных проблем в развитии рационализаторства работников всех категорий. Изучались следующие факторы рационализаторской деятельности:

мотивы участия (стремления улучшить условия труда и вознаграждения);  
движущих сил (инициативности, инновационности и требования руководства);  
системных факторов (производственная и управленческая культура, производственный климат, поддержка и препятствующие факторы).

Для опроса использовался опросный бланк - анкета из 25 вопросов, по которым опрашиваемым оценивались 10 факторов мотивов, движущих сил, поддержки или препятствий рационализаторской деятельности.

Каждый вопрос оценивался в баллах — от 1 до 5. Было опрошено 154 работника — организаторы рационализаторского движения и лучшие рационализаторы в ранге от рабочего (13 чел.), квалифицированного рабочего (27 чел.), бригадира (16 чел.), мастер (48 чел.), инженер (14 чел.), ассистент менеджера (25 чел.), менеджера (13 чел.) и ассистента генерального менеджера (12 чел.).

Основной целью проведения опроса было установить связь между следующими факторами:

уровнем развития работников и их активностью;  
развитием системы предложений и результативностью работников;  
мотивацией материальной и моральной;  
административным воздействием;  
качеством предложений.

По итогам опроса, собственных наблюдений и экспертной оценки установлено следующее:

наличие прямой связи числа подаваемых рабочих предложений и административного воздействия в подразделения (выполнение плана подачи рационализаторских предложений);

наличие обратной связи между плотностью регистрации предложений за календарный период и показателями классности подаваемых рационализаторских предложений;

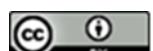
наличия прямой связи между квалификацией автора предложения и экономическим эффектом подаваемого предложения;

отсутствие устойчивых корреляционных связей между 10 группами показателей, что объясняется как несовершенством самого метода опроса и анкетирования, так и неадекватной оценкой групп показателей партиципантами опроса.

Для выявления движителей рационализаторства и мотивов технического творчества на современном промышленном предприятии необходимо продолжить исследования в направлении:

увеличения выборки путем расширения круга опрашиваемых лиц и включения работников, не участвующих в рационализаторстве;

совершенствования анкеты;



проведения панельных опросов, т.е. опросов специально подобранных и квалифицированных лиц, через определенные интервалы для отслеживания динамики процессов.

В целом, можно сделать вывод, что практическая подготовка и осуществление опросов на предприятиях должны иметь строго научный подход к решению исследуемой проблемы иенную методическую базу.

Стратегия развития предприятия, основанная на высвобождении личной инициативы, предполагает усиление роли передового, инновационного менеджмента в обеспечении благоприятных условий хозяйствования:

Необходимо решить главный вопрос управления работниками: кому, как, за что и сколько платить. Если платить по труду, то надо учитывать:

труд прошлый (заслуги прошлого периода);

нынешний (результаты, эффективность настоящего периода);

будущий (наращивание потенциала развития работника на будущее);

что на современном предприятии в основном почасовая оплата труда, что труд — это процесс совместной деятельности (мера труда не имеет отдельной стоимости, его нельзя взвесить или измерить в отдельности от труда других работников).

Любые различные измерители этого процесса, в частности, нормативы — условны и абстрактны, оплата должна зависеть от созданной совместным трудом бригады и отделов добавленной стоимости, для чего необходимо вводить KPI — Key Performance Indicators (ключевых показателей эффективности).

Следует указать, что управление персоналом в части развития инициативы и творчества, весьма специфична, поскольку чем больше ограничений имеет такая малоорганизующаяся система, тем больше она требует ресурсов и энергии для поддержания своего существования, следовательно, развивается труднее, медленнее, чем система без лишних ограничений.

Менеджмент — это вид деятельности человека, который имеет общие и специфические черты. Общие черты отражают этапы развития и уровень научно-технического прогресса и отражены в различных научных подходах. Специфические черты отражают национальные особенности - культуру, прежде всего трудовой и производственной, уровень социально-экономических отношений, что дает понимание существования американской, японской, и, теперь отечественной модели менеджмента [13].

В условиях развития рыночной экономики отечественный менеджмент отличают:

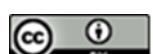
чрезвычайно высокая скорость протекания социально-экономических процессов, определяющих бизнес-среду менеджмента;

комплекс факторов, затрудняющих укрепление научного менеджмента в Узбекистане;

отсутствие объективных оценок деятельности управляемцев, ротации менеджеров внутри организаций и школ резерва руководящих кадров;

низкий уровень управленческого учета и анализа эффективности деятельности предприятий и подразделений [14-17].

В самом общем виде, предметом исследований в современном менеджменте является проблемы, как реальные противоречия, требующие своего разрешения — противоречие



стратегии и тактики управления, условий рынка и возможностей фирмы, квалификации персонала и потребностей в инновациях и пр.

Методология исследования предполагает цель исследований, как выбора проблем и подходов - исходных позиций и отправных точек, с которых исследование начинается, и которая определяет его направленность относительно цели.

Подходы могут быть аспектный, системный и концептуальный.

Аспектный подход представляет выбор одной грани проблемы по принципу актуальности, или наличия ресурсов, выделенные на исследование. Так, например, проблема развития персонала может иметь экономический аспект, социально-психологический, образовательный и т.д.

Системный подход отражает более высокий уровень методологии исследования. Он требует максимально возможного учета всех аспектов проблемы в их взаимосвязи и целостности, выделения главного и существенного, определения характера связей между аспектами, свойствами и характеристиками.

Концептуальный подход предполагает предварительную разработку концепции исследования, т.е. комплекса ключевых положений, определяющих направленность, архитектонику и преемственность исследования.

Подходы также могут быть эмпирическими, прагматическими и научными. Если в основном опираются на опыт — эмпирические, если на задачи получения ближайшего результата — прагматические. Наиболее эффективным является конечно, научный подход, который характеризуется научной постановкой целей исследования и использованием научного аппарата в его проведении [18, 19].

Методология исследования должна включать также определение и формулирование ориентиров и ограничений. Они позволяют проводить исследование более последовательно и целеустремленно. Ориентиры могут быть гибкими и жесткими, а ограничения явными или неявными [20].

Главную роль в методологии играют средства и методы исследования, которые можно разделить на три группы: формально - логические, общенаучные и специфические. Формально-логические — это методы интеллектуальной деятельности человека, составляющей основу исследований управления. Общенаучные методы отражают научный аппарат исследования, определяющий эффективность любого их типа. Специфические - это методы, которые рождаются спецификой систем правления и отражают специфику управленческой деятельности [21, 22].

### *Заключение*

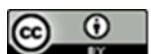
В заключение, можно сделать вывод, что исследования управления, в том числе и управления качеством, требуют большой, основательной и практической подготовки, выбора надежных и достоверных источников информации, методов их интерпретации и обработки, должны иметь строго научный подход к решению исследуемой проблемы иенную методическую базу.

### *Список литературы:*

1. Kurprayanidi K. I. Theoretical basis of management of innovative activity of industrial corporation // ISJ Theoretical & Applied Science, 01(69). 2019. P. 7-14.  
<http://dx.doi.org/10.15863/TAS>



2. Kurpayanidi K., Mamurov D. Features of the Support of the Innovative Activity: Foreign Experience and Practice for Uzbekistan // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №11. С. 255-261. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/48/29>
3. Masaaki I. Kaizen: The key to Japan's competitive success // New York, ltd: McGraw-Hill. 1986.
4. Juran J. M. Juran, Quality, and a Century of Improvement. Quality Press, 2005. V. 15.
5. Womack J. P., Jones D. T. Lean solutions: how companies and customers can create value and wealth together. – Simon and Schuster, 2015.
6. Тешабаев А. Э. Совершенствование управления на современных предприятиях. Ташкент. 2017.
7. Тешабаев А. Э. Человеческий фактор в управлении компанией «УзДЭУавто» // Экономическое обозрение. 2001. №4. С. 40-42.
8. О мерах по дальнейшему совершенствованию управления и ускоренному развитию автомобильной промышленности на 2017-2021 годы.Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-3028 от 1 июня 2017 года // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., №23, ст. 454.
9. Государственный реестр сертифицированных систем качества. Режим доступа: URL: <https://www.standart.uz/ru/page/view?id=43>
10. Dillon A. P. A study of the Toyota production system: From an Industrial Engineering Viewpoint. Routledge, 2019. <https://doi.org/10.4324/9781315136509>
11. Carnerud D., Jaca C., Bäckström I. Kaizen and continuous improvement–trends and patterns over 30 years // The TQM Journal. 2018. <https://doi.org/10.1108/TQM-03-2018-0037>
12. Teece D. J. Tesla and the Reshaping of the Auto Industry // Management and Organization Review. 2018. V. 14. №3. P. 501-512. <https://doi.org/10.1017/mor.2018.33>
13. Badawy A. M. Technology management simply defined: A tweet plus two characters // Journal of Engineering and Technology Management. 2009. V. 26. №4. P. 219-224. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2009.11.001>
14. Хамидулин М. Б. Основные направления совершенствования корпоративного управления в Республике Узбекистан // Международный академический вестник. 2015. №6. С. 56-57.
15. Margianti E. S., Ikramov M. A., Abdullaev A. M. Entrepreneurship in Uzbekistan: trends, competitiveness, efficiency //Indonesia, Jakarta, Gunadarma Publisher. 2016.
16. Таиров С. Эффективность системы менеджмента качества в акционерных компаниях Узбекистана // Современные технологии в науке и образовании-СТНО-2017. 2017. С. 130-132.
17. Abdullaev A. M., Kurpyanidi K. I. To the Problem of Classification of Institutional conditions determining enterprise structure in Uzbekistan // Scientific-technical journal. 2018. V. 22. №1. P. 101-106.
18. Vasilev E. M. A. V. L., Bakhvalov S. I., Prikhod'ko A. N., Kazakov A. V. Internal control in the system of innovation management in the modern business environment // International Journal of Economic Research. 2017. V. 14. №15. P. 409.
19. Yoshida K., Takano K. Research on organizational climate factors contribute to improving performance in modern companies // Journal of Japan Industrial Management Association. 2018. V. 69. №1. P. 1-20. <https://doi.org/10.11221/jima.69.1>
20. Foster G., Swenson D. W. Measuring the success of activity-based cost management and its determinants // Journal of management accounting research. 1997. V. 9. P. 109-142.



21. Koskela L. J. et al. Management of production in construction: a theoretical view // Proceedings of the 7th Annual Conference of the International Group for Lean Construction. Berkeley, California, USA, 1999. <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/9429>

22. Teshabaev A. E. The methodological approaches to management improving for modern companies // Scientific-technical journal. 2018. V. 22. №2. P. 108-115.

*References:*

1. Kurpayanidi, K. I. (2019). Theoretical basis of management of innovative activity of industrial corporation. ISJ Theoretical & Applied Science, 01 (69), 7-14. <http://dx.doi.org/10.15863/TAS>
2. Kurpayanidi, K., & Mamurov, D. (2019). Features of the Support of the Innovative Activity: Foreign Experience and Practice for Uzbekistan. *Bulletin of Science and Practice*, 5(11), 255-261. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/48/29>
3. Masaaki, I. (1986). Kaizen: The key to Japan's competitive success. New York, ltd: McGraw-Hill.
4. Juran, J. M. (2005). Juran, Quality, and a Century of Improvement (15). Quality Press.
5. Womack, J. P., & Jones, D. T. (2015). Lean solutions: how companies and customers can create value and wealth together. Simon and Schuster.
6. Teshabaev, A. E. (2017). Sovershenstvovanie upravleniya na sovremennykh predpriyatiyakh. Tashkent. (In Russian).
7. Teshabaev, A. E. (2001). Chelovecheskii faktor v upravlenii kompaniei "UzDEUavto". *Ekonomicheskoe obozrenie*, (4). 40-42. (In Russian)
8. O merah po dal'nejshemu sovershenstvovaniju upravlenija i uskorennomu razvitiyu avtomobil'noj promyshlennosti na 2017-2021 gody Postanovlenie Prezidenta Respublikи Uzbekistan № PP-3028 ot 1 iyunja 2017 goda. *Sobranie zakonodatel'stva Respublikи Uzbekistan, 2017 g.*, 23, st. 454. (In Russian)
9. Gosudarstvennyj reestr sertificirovannyh sistem kachestva. Rezhim dostupa: URL: <https://www.standart.uz/ru/page/view?id=43> (In Russian)
10. Dillon, A. P. (2019). A study of the Toyota production system: From an Industrial Engineering Viewpoint. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315136509>
11. Carnerud, D., Jaca, C., & Bäckström, I. (2018). Kaizen and continuous improvement—trends and patterns over 30 years. *The TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/TQM-03-2018-0037>
12. Teece, D. J. (2018). Tesla and the Reshaping of the Auto Industry. *Management and Organization Review*, 14(3), 501-512. <https://doi.org/10.1017/mor.2018.33>
13. Badawy, A. M. (2009). Technology management simply defined: A tweet plus two characters. *Journal of Engineering and Technology Management*, 26(4), 219-224. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2009.11.001>
14. Khamidulin, M. B. (2015). Osnovnye napravleniya sovershenstvovaniya korporativnogo upravleniya v Respublike Uzbekistan. *Mezhdunarodnyi akademicheskii vestnik*, (6). 56-57. (In Russian)
15. Margianti, E. S., Ikramov, M. A., & Abdullaev, A. M. (2016). Entrepreneurship in Uzbekistan: trends, competitiveness, efficiency. *Indonesia, Jakarta, Gunadarma Publisher*.
16. Tairov, S. (2016). Effektivnost' sistemy menedzhmenta kachestva v aktsionernykh kompaniyakh Uzbekistana. In *Sovremennye tekhnologii v nauke i obrazovanii-STNO-2017* (130-132). (In Russian)



17. Abdullaev, A. M., & Kurpyanidi, K. I. (2018). To the Problem of Classification of Institutional conditions determining enterprise structure in Uzbekistan. *Scientific-technical journal*, 22(1), 101-106.
18. Vasilev, E. M. A. V. L., Bakhvalov, S. I., Prikhod'ko, A. N., & Kazakov, A. V. (2017). Internal control in the system of innovation management in the modern business environment. *International Journal of Economic Research*, 14(15), 409.
19. Yoshida, K., & Takano, K. I. (2018). Research on organizational climate factors contribute to improving performance in modern companies. *Journal of Japan Industrial Management Association*, 69(1), 1-20. <https://doi.org/10.11221/jima.69.1>
20. Foster, G., & Swenson, D. W. (1997). Measuring the success of activity-based cost management and its determinants. *Journal of management accounting research*, 9, 109-142.
21. Koskela, L. J. (1999, July). Management of production in construction: a theoretical view. In *Proceedings of the 7th Annual Conference of the International Group for Lean Construction. Berkeley, California, USA*. <http://usir.salford.ac.uk/id/eprint/9429>
22. Teshabaev, A. E. (2018). The methodological approaches to management improving for modern companies. *Scientific-technical journal*, 22(2), 108-115.

Работа поступила  
в редакцию 14.01.2020 г.

Принята к публикации  
19.01.2020 г.

*Ссылка для цитирования:*

Абдуллаев А. М., Курпаяниди К. И., Тешабаев А. Э., Солиева Д. А. Исследование систем управления предприятием: сущность, методы и проблемы // Бюллетень науки и практики. 2020. Т. 6. №2. С. 182-192. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/51/18>

*Cite as (APA):*

Abdullaev, A., Kurpayanidi, K., Teshabaev, A., & Solieva, D. (2020). Research of Enterprise Management Systems: Essence, Methods and Problems. *Bulletin of Science and Practice*, 6(2), 182-192. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/51/18> (in Russian).

