

САМАРҚАНД ИҚТИСОДИЁТ ВА СЕРВИС ИНСТИТУТИ

ПОЛТАВА ИҚТИСОДИЁТ ВА САВДО УНИВЕРСИТЕТИ

**КАЗПОРТЕБСОЮЗ КАРАГАНДА ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИ**

ПОЛОЦК ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

**«ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ ВА МОЛИЯ
ТИЗИМЛАРИНИ ИНСТИТУЦИОНАЛ
РИВОЖЛАНТИРИШ: ГЛОБАЛ МИҚЁСДА
МИЛЛИЙ ИҚТИСОДИЁТ»**

мавзусида XI Халқаро илмий-амалий анжуман материаллари

2019 йил 16-17 май

САМАРҚАНД – 2019

УДК: 36(575.1)
ББК 65.011.6
И 26

Ижтимоий-иқтисодий ва молия тизимларини институционал ривожлантириш: глобал миқёсда миллий иқтисодиёт. I-қисм / 2019 йил 16-17 май кунлари. XI Халқаро илмий-амалий анжуман материаллари. Самарқанд, СамИСИ, 2019. – 500 бет.

Масъул муҳаррир и.ф.д., профессор **Зайналов Ж.Р.**

Тўпلامга иқтисодчи олимлар, докторантлар, магистрлар, талабаларнинг инновацион ривожланишини институционал таъминотини назарий ва амалий жиҳатлари, 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожланишининг Ҳаракатлар стратегиясини амалга ошириши шароитида мамлакат иқтисодиётини ривожланиши, ишлаб чиқариши ва хизмат кўрсатиши соҳа корхоналарида кластер тизимига асосланган инновацион фаолиятини молиявий тартибга солиши, глобал шароитда хизмат кўрсатиши соҳасида кичик инновацион корхоналарни институционал асосларига бағишланган илмий мақолалар киритилган.

Тўпلام профессор-ўқитувчилар, катта илмий ходимлар, магистрлар, талабалар ва амалиёт ходимлари учун фойдаланишга мўлжалланган

Ташкилий кўмита аъзолари:

Асланова Д.Х.	СамИСИ Илмий ишлар ва инновациялар бўйича проректор
Зайналов Ж.Р.	СамИСИ “Молия ва суғурта хизматлари” кафедраси мудир, и.ф.д., профессор
Николенко С.С.	Киев бизнес ва технологиялар институти, и.ф.д., профессор
Талимова Л.А.	Казпотребсоюз Қараганда иқтисодиёт университети, и.ф.д., профессор,
Абдукаримов В.И.	Г.Р. Державин номидаги Тамбов Давлат университети, и.ф.д., профессор
Тошматов Ш.А.	Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси кафедра мудир, и.ф.д., профессор
Алиева С.С.	СамИСИ “Молия ва суғурта хизматлари” кафедраси катта ўқитувчиси, и.ф.н.
Карлибаева Р.Х.	Тошкент Давлат иқтисодиёт университети, DSc, доцент
Малей Е.Б.	Полоцк давлат университетининг “Ҳисоб, молия, логистика ва менежмент” кафедраси мудир, и.ф.н.

Мақолалар муаллифлар таҳририда босилмоқда.
Уларда келтирилган рақамлар, фактлар, хулоса ва тавсияларга муаллифлар масъул. Уларнинг айрим фикрлари ташкилий кўмита қарашларига тўғри келмаслиги мумкин.

ISBN 978-9943-5373-3-0

© Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти, 2019

САМАРКАНДСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

**ВЫСШЕЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ УКООПСОЮЗА
«ПОЛТАВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ»**

**КАРАГАНДИНСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАЗПОТРЕБСОЮЗА**

ПОЛОЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И
ФИНАНСОВЫХ СИСТЕМ: НАЦИОНАЛЬНАЯ
ЭКОНОМИКА В ГЛОБАЛЬНОЙ СРЕДЕ**

материалы XI международной научно-практической конференции

16-17 мая 2019 года

САМАРҚАНД – 2019

УДК: 36(575.1)

ББК 65.011.6

И 26

Институциональное развитие социально-экономических и финансовых систем: национальная экономика в глобальной среде. Материалы XI международной научно-практической конференции. Самарканд, СамИЭС, 16-17 мая 2019г. – 500 с.

Ответственный редактор д.э.н., профессор **Зайналов Дж.Р.**

В сборник научных трудов включены статьи докладов ученых-экономистов, докторантов, магистров, студентов, посвященные теории и практике институционального обеспечения инновационного развития, развитию экономики страны в условиях реализации Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан в 2017-2021 гг., финансовому регулированию инновационной деятельности предприятий на основе кластера, применительно к сферам производства и услуг, институциональным основам развития малого инновационного предпринимательства в сфере услуг в глобальной среде.

Сборник предназначен для преподавателей, старших научных сотрудников, студентов магистратуры, бакалавра и практических работников.

Организационный комитет:

- Асланова Д.Х.** проректор по научным работам и инновациям, Самаркандский институт экономики и сервиса
- Зайналов Ж.Р.** заведующий кафедрой, д.э.н., профессор Самаркандский институт экономики и сервиса
- Николенко С.С.** д.э.н., профессор, Киевский институт бизнеса и технологий
- Талимова Л.А.** д.э.н., профессор, Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза
- Абдукаримов В.И.** д.э.н., профессор, Тамбовский государственнй университет им. Г.Р. Державина
- Тошматов Ш.А.** заведующий кафедрой, д.э.н., профессор, Академия государственного управления при Президенте Республики Узбекистан
- Алиева С.С.** к.э.н., старший преподаватель, Самаркандский институт экономики и сервиса
- Карлибаева Р.Х.** доцент, DSc, Ташкентский государственный экономический университет
- Малей Е.Б.** заведующий кафедрой, к.э.н., Полоцкий государственный университет

Отпечатано с авторских оригиналов.

За содержание и достоверность представленной информации несут ответственность авторы. Мнение членов Организационного комитета может не совпадать с мнением авторов.

ISBN 978-9943-5373-3-0

© Самаркандский институт экономики и сервиса, 2019

SAMARKAND INSTITUTE OF ECONOMICS AND SERVICE

POLTAVA UNIVERSITY OF ECONOMICS AND TRADE

**KARAGANDA ECONOMIC UNIVERSITY OF
KAZPOTREBSOYUZ**

POLOTSK STATE UNIVERSITY

**INSTITUTIONAL DEVELOPMENT OF SOCIO-
ECONOMIC AND FINANCIAL SYSTEMS: NATIONAL
ECONOMY IN A GLOBAL ENVIRONMENT**

the materials of XI international scientific-practical conference

May 16-17, 2019

SAMARKAND – 2019

УДК: 36(575.1)

ББК 65.011.6

И 26

Institutional development of socio-economic and financial systems: national economy in a global environment. The materials of XI International Scientific-practical Conference.Samarkand. SamIES. May, 16-17. 2019

Responsible Editor: Doctor of Economics, Professor Jahongir R.Zaynalov

The Collection of scientific papers includes articles by economists, doctoral students, masters, students on the theory and practice of institutional support the innovative development, the development of the country's economy in the context of Strategy of Actions in Five Priority Areas for the Development of Uzbekistan, 2017-2021, financial regulation of innovation activities enterprises on the cluster basis, in relation to the areas of production and services, the institutional framework for the development of small innovative entrepreneurship in meadow in a global environment.

The collection is intended for teachers, senior researchers, graduate students, bachelor and practical workers.

Organising Committee

D.Aslanova	Vice Rector for Scientific Work and Innovations. Samarkand Institute of Economics and Service
J. Zaynalov	Head of Department, Doctor in Economics. Samarkand Institute of Economics and Service
S.Nikolenko	Doctor in Economics, Professor. Kiev Institute of Business and Technology
L.Talimova	Doctor in Economics, Professor. Karaganda Economic University Kazpotrebsoyuz
V.Abdukarimov	Doctor in Economics, Professor. Derzhavin Tambov State University
Sh.Toshmatov	Head of Department, Doctor in Economics. Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan
S.Alieva	PhD, Senior Lecturer. Samarkand Institute of Economics and Service
R.Karlibaeva	DSc, Associate Professor of Tashkent State University of Economics
E.Maley	Head of Department. Candidate in economics, Associate Professor. Polotsk State University

Printed from copyright originals.

The content and accuracy of the information provided are the responsibility of the authors. The opinion of the Organizing committee members may not coincide with the authors opinion.

ISBN 978-9943-5373-3-0

© Samarkand Institute of Economics and Service, 2019

конуний таъминлаш;

– моддий ёки интеллектуал маҳсулотнинг натижадорлиги. Бу жараёнда якуний маҳсулот бозорда сифатли, харидоргир ҳамда рақобатга дош бериши каби хусусиятларга эга бўлиши зарур.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, шундай хулоса қилишимиз мумкинки, инновацион салоҳият илмий-техник тараққиётни ривожланиши, иқтисодий ўсишнинг ягона манбаларидан бири ҳисобланади. Шу билан бирга илмий-техник ва инновацион салоҳиятни яратишга инвестицион маблағларни йўналтириш зарур. Бу эса иқтисодиётни ривожлантиришнинг инновацион даражасини баҳолашда мавжуд инновацион салоҳият, инновацион инфратузилманинг ҳолати, инновацион фаолиятнинг минтақа иқтисодий ўсишига қўшаётган ҳиссаси каби кўрсаткичларда намоён бўлади. Умумий ҳолда инновацион салоҳият инновацион фаолият, илмий ходимлар ва илмий ташкилотларсони, илмий текшириш институтлари фаолиятининг кўрсаткичлари, илмий-тадқиқот, тажриба-конструкторлик ишлари учун харажатлар ва ҳ.к. билан тавсифланади.

Адабиётлар:

1. Алексеева М.Б., Ветренко П.П. Анализ инновационной деятельности. Москва, Юрайт, 2016. С. 89-91.
2. Мильнер Б.З. Инновационное развитие: Экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями. Москва, Инфра-М., 2014. С. 351-352.
3. Тепман Л.Н., Напёров В.А. Инновационная экономика. Москва, ЮНИТИ, 2015. С. 165-169.

СУЩНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА

Додонов О.В. – к.э.н., доцент

Учреждение образования «Полоцкий государственный университет, Беларусь, г. Новополоцк

Аннотация: в статье раскрыта сущность инновационного труда и мотивации, определены мотиваторы инновационного труда, рассмотрены научные подходы к мобилизации инновационных ресурсов предприятия, обоснованы концептуальные положения разработки механизма стимулирования инновационного труда, охарактеризованы методы стимулирования инновационного труда.

Ключевые слова: инновация, мотив, стимулирование, труд.

Аннотация: мақола инновацион меҳнат ва ғайратларнинг моҳиятини очиб беради, инновацион меҳнатнинг мотиваторларини аниқлайди, корхонанинг инновацион ресурсларини сафарбар қилишда илмий ёндашувларни кўриб чиқади, инновацион меҳнатни рағбатлантириш механизминини ишлаб чиқиш учун концептуал қоидаларни асослайди, инновацион меҳнатни рағбатлантириш усулларини тасвирлайди.

Калим сўзлар: янгилик, ният, рағбатлантириш, меҳнат.

Abstract: in the article the essence of innovation labor and motivation is opened, the motivators of innovation labor are determined, scientific approaches to the mobilization of the innovation resources of enterprise are examined, the conceptual positions of the development of the mechanism of the stimulation of innovation labor are substantiated, the methods of stimulating the innovation labor are described.

Key words: innovation, motive, stimulation, labor.

Интенсивное развитие производства на современном этапе требует не только высокой квалификации работников и исполнительской дисциплины, но, прежде всего – их творческого участия в решении стратегических задач инновационного развития производства. Чтобы реализовать инновационные преобразования в производстве, персонал предприятия должен сознательно поддерживать меры по реализации инновационной стратегии, активно вносить свой вклад в этот процесс, не чинить сопротивления внедрению инноваций.

Для развития мотивации работников к инновационному развитию на предприятии необходимо внедрять механизм стимулирования инновационного труда.

Понятие «инновационный труд» - сложное и многогранное явление трудовой деятельности. Этот термин характеризуют систему социально-экономических отношений, касающихся эффективного использования производственных и творческих способностей работников, формирования у них общей заинтересованности в развитии инновационного потенциала предприятий, практическому осуществлению стратегии инновационного развития производства [1, с. 4]. Среди современных экономистов и социологов инновационный труд главным образом толкуется как определяющий экономический и социальный потенциал труда. В результате укрепления

приоритета новых знаний о традиционном труде, изменяется его содержание, структура занятости, увеличивается возможность источников поступлений доходов. Конечным же результатом инновационного труда становится новый продукт, который материализует идею авторов инноваций, т.е. новаторов [2, с. 17; 3, с. 40-42].

Усиление инновационной, новаторской деятельности работников, готовность работников к изменениям, осознание ими причастности к инновационному процессу зависит от их мотивации заниматься инновационным трудом. Мотивация – побуждение, поощрение, стимулирование действий, и мотив является тем, что присуще каждому человеку, влияет на определенный тип поведения. Между мотивацией труда и трудовым поведением работника существует органическая функциональная взаимосвязь. Поэтому механизм эффективной мотивации является краеугольным камнем управления производством и должен гармонично учитывать сложную и противоречивую (с точки зрения психологии) природу человеческого поведения для обеспечения рационального поведения на пользу развития предприятия [4, с. 107-108].

Внутренними мотиваторами инновационного труда являются: признание, принятие, понимание, а также такие качественные особенности человеческого труда, как творческий характер и способности; менталитет; уровень образования, профессиональной квалификации, профессионального опыта и навыков; компетенция; способность к обучению и творческой самореализации; творческий потенциал; профессиональная мобильность; умение быстро и качественно разрабатывать новое высокопроизводительное оборудование и новейшие технологии.

Таким образом, систему стимулирования инновационного труда не следует рассматривать упрощенно, где единственной функцией является только материальное стимулирование.

В научной литературе обосновано, что основные компоненты процесса осуществления любых управленческих решений имеют три организационных управленческих подхода – технократический, информационный и поведенческий [5, с. 124]. Использование поведенческого подхода к мобилизации инновационных ресурсов предприятия для систематического и целенаправленного решения проблем управления инновациями позволяет разработать модель комплексно-целевой системы управления инновационной активностью работающих. На производственном уровне в основе заложена структура основных системных компонентов, которые формируют программно-целевые подсистемы, обеспечивающие эффект стимулирования инновационного труда: совершенствование механизма стимулирования инноваций; развитие промышленной демократии, участия работников в управлении; меры по предотвращению сопротивления к инновационной трансформации и урегулированию конфликтов; создание условий для профессиональной компетентности и карьерного роста; внедрение новых организационных форм работы; повышение уровня инновационной культуры; социальной защиты работников.

Механизм стимулирования инновационного труда можно считать эффективным только в том случае, если он включает в себя соответствующие стимулы, которые нацеливают работников всех структурных подразделений на систематический и целенаправленный поиск путей улучшения их работы и предприятия в целом, что принесет ощутимые выгоды для всех участников инновационного процесса. Именно система стимулов является движущей силой этого механизма.

Концептуальные положения разработки механизма стимулирования инновационного труда состоят в следующем:

Во-первых, синергетический эффект в повышении интереса к инновационному развитию производства достигается за счет формирования комплексного механизма стимулирования инновационной деятельности как подсистемы программного обеспечения целевой системы управления инновационной деятельностью работающих на уровне производства. *Механизм стимулирования инновационного труда* рассматривается как набор взаимосвязанных форм, методов, средств целевого воздействия субъекта управления на работу и поведение сотрудников для повышение через систему стимулов их инновационной активности.

Во-вторых, комплексный системный подход к формированию механизма стимулирования инновационного труда означает, что, с одной стороны, этот механизм должен быть целостным, но, при этом, обладать обособленностью его составляющих (элементы, блоков), которые, в то же время, органически дополняют друг друга.

В-третьих, в ходе разработки комплексного механизма стимулирования инновационного труда следует учитывать, что каждый работник имеет свое мотивационное поле – набор потребностей, интересов, ценностей, которые формируют выбор внутренних импульсов, намерений, мотивов побуждений к действию. Это поле является основой признания человеком того или иного решения, осуществление тех или иных действий. Структура мотивов является чрезвычайно гибкой и

постоянно изменяется в процессе работы. Поэтому арсенал конкретных форм, методов и средств стимулирования (как составляющие сложного механизма) для стимулирования новаторской работы должен быть весьма обширным и разнообразным для того, чтобы предоставить возможность рассмотреть как совокупность факторов мотивации, которые влияют на работу и поведение сотрудников, так и стратегические цели инновационного развития производства.

В-четвертых, для повышения эффективности механизма стимулирования инновационного труда необходимо, чтобы его компоненты (блоки, элементы) содержали не только традиционные формы и методы стимулирования, но и комплекс нетрадиционных форм, выбор которых обусловлен необходимостью поощрения персонала за инновационные изменения на производстве.

В-пятых, механизм стимулирования инновационного труда должен содержать комплекс специальных мотивационных рычагов стимулирования сотрудников-потенциальных носителей инноваций, т.е. тех, кто проявляет инициативу и творческий подход к работе, способен генерировать инновационные идеи, внедрять инженеринговые инновации, связанные с разработкой и изготовлением уникальных научных материалов, освоением передовых технологий.

В-шестых, механизм стимулирования инновационного труда не может быть константой, он должен создавать возможность рассмаивать процесс стимулирования в динамике, т.е. позволять оперативно корректировать или заменять отдельные его составляющие блоки и элементы новыми, которые соответствуют изменениям внешней и внутренней среды или условий управления, и направлены на укрепление заинтересованности сотрудников в наращивании инновационного потенциала производства.

В-седьмых, в формировании всеобъемлющего механизма стимулирования инновационного труда следует установить прямую зависимость дохода персонала от качества и результатов его деятельности, результатов работы соответствующих промышленных и функциональных структурных подразделений предприятия и общих результатов работы всего коллектива предприятия.

Особое внимание при разработке данного механизма следует уделять применению материальных форм стимулирования инновационного труда.

Для достижения этой цели на предприятиях (в организациях) принято использовать различные методы стимулирования:

1. методы прямого стимулирования: размер окладов, надбавок, бонусы, награды, преимущества, страхование, пенсионное обеспечение и др. Например, в компании «IBM» система вознаграждает ученых имеет свои особенности: за выдающиеся инновации выплачивается сумма от 2,5 до 10 тысяч долларов США; за изобретения, которые имеют патенты, размер вознаграждения до 2,4 тысяч долларов США. В целом ведущие зарубежные корпорации стремятся стимулировать творческую инициативу сотрудников, где размер вознаграждения за внедрение инноваций составляет 10-15% от заработной платы.

2. косвенные методы: приобретение акций компаний, членство в научных сообществах, поездки на конференции, право на автономию в выборе темы исследований научных исследований, свобода общения между сотрудниками в рабочее время, развитие карьеры, поощрение взаимодействия, конкуренция между подразделениями компании и автономных творческих коллективов, присуждение наград и титулов, вручение дипломов, сертификатов, публикации результатов исследований в корпоративных информационных бюллетенях.

3. методы отрицательного стимулирования: право менеджера уволить или перевести работника на более низкую должность, понизить размер заработной платы, лишить льгот [6, с. 265].

Результаты проведенных исследований на промышленных предприятиях позволяют констатировать, что самыми весомыми факторами положительной мотивации инноваторов являются: 1. гибкий график работы – такой график работы, где работник сам выбирает начало и завершение работы, количество часов в неделю. 2. сжатая рабочая неделя – график работы, по которому за неделю отработывается определенное количество часов за меньшее количество дней. 3. частичная занятость – работа, связанная с выполнением обязанностей, но с меньшими затратами рабочего времени.

Следует так же учитывать, что не смотря на индивидуализацию творческого труда, специфика инновационной деятельности определяется его коллективным характером, что требует умелого сочетания индивидуальных и групповых методов стимулирования. Особое внимание следует уделять психологической совместимости работников, которые находятся в процессе работы; решать проблему выбора лидера в коллективе инноваторов, совершенствовать стиль руководства с учетом индивидуальных потребностей данной категории работников.

Литература:

1. Колот А. Инновационный труд и интеллектуальный капитал в системе факторов формирования экономики знаний / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 4. – С. 4-9.
2. Богиня Д.П. Основы экономики труда: учеб. пособ. / Д.П. Богиня, О.А. Гришнова. – К.: Знання-Прес., 2002. – 316 с.
3. Богиня Д.П. Инновационный труд в условиях трансформации экономики / Д.П. Богиня // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2008. – № 2 (12). – С. 40-43.
4. Гайворонюк В.А. Система факторов мотивации трудовой активности персонала организации / В.А. Гайворонюк // Государственное управление. Электронный вестник; вып. № 10. Март 2007. – С. 105 – 110.
5. Стадник В.В., Йохна М.А. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / Стадник В.В., Йохна М.А. – К.: Академвидав, 2006. – 464 с.
6. Додонов О.В. Инновационный менеджмент: Электронное средство обучения (ЭСО) для студентов технических специальностей ВУЗа / О.В. Додонов, А.Р. Лавриненко. – Новополюк: УО «ПГУ», 2017. – 350 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИИ ВЫСТАВОЧНО-ЯРМАРОЧНЫМ ПРОЦЕССОМ

Полунина О.С., магистр

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р.Державина»,

Россия, г. Тамбов

Лапшин В.Ю., д.э.н., профессор, заведующий кафедры менеджмент, маркетинг и реклама, ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р.Державина», Россия, г. Тамбов

Аннотация: В данной статье исследуется проблема организации выставочно-ярмарочного процесса и участие в нем коммерческих предприятий. Проанализированы основные этапы эффективной организации исследуемого процесса в выставке и ярмарке. В заключении сделаны выводы о необходимости и основных направлениях совершенствования выставочно-ярмарочной деятельности.

Ключевые слова: коммерческая деятельность, организация и управление, выставочно-ярмарочный процесс.

Аннотация. Ушбу мақолада кўрғазма-ярмарка жараёнарини ташиқил этиши ва унда тиждорат корхоналарининг иштироки масалаласи кўриб чиқилган. Кўрғазма ва ярмаркаларда тадқиқот қилинаётган жараёнининг асосий босқичларини самарали ташиқил этиши таҳлил қилинган. Мақоланинг якуний қисмида кўрғазма ва ярмарка ишларини такомиллаштиришининг зарурияти ва асосий йўналишлари бўйича хулосалар келтирилган.

Калим сўзлар: тиждорат фаолияти, ташиқил этиши ва бошқариши, кўрғазма-ярмарка жараёни

Abstract: This article addresses the problem of organizing the exhibition and fair process and the participation of commercial enterprises in it. The article analyzes the main stages of effective organization in the exhibition and fair. And in the conclusion of the conclusions, why and why a commercial enterprise is necessary to take part in the exhibition and fair activities.

Key words: commercial activity, organization and management, exhibition and fair process.

Рынку нужны самостоятельные, экономически независимые коммерческие предприятия. Они должны быть гибкие, своевременные, оборудованные новой электронной техникой, а также средствами коммуникации и передачи сведений. Именно такими бизнес-единицами считаются выставочно-ярмарочные мероприятия. Они позволяют всем участникам рынка: клиентам-потребителям, производителям и посредникам, начинать взаимоотношения и бизнес-контакты с точки зрения коммерции, способствующие установлению спроса и предложения, а также активировать инициативы партнеров.

На выставочных салонах оптимально проводить пропаганду качественного производителя, продвигать его имидж и уровень сервисного обслуживания. Кроме того, по окончании всей экспозиции, производителям представляется возможность принимать управленческие решения о