

Дадобаева Бану Маратовна
Казахский национальный технический университет имени К.И. Сатпаева,
Алматы, Казахская Республика
ddadabayeva@mail.ru

FORMING PROJECT TEAMS IN MANAGEMENT OF DEVELOPMENT UNIVERSITY

Dadabaeva Banu Maratovna
Kazakh National Technical University named after K.I. Satpayev
Almaty, the Kazakh Republic

В статье рассматриваются конкурентные преимущества организации, внедряющие проектное управление, который повышает уровень компетентности сотрудников, эффективность взаимодействия и доступность контроля результатов

Основные конкурентные преимущества организации, внедряющей проектное управление, – гибкость структуры, персональная включенность участников в работу и высокая личная ответственность. Этот вид управления повышает уровень компетенций сотрудников, эффективность их взаимодействия, доступность контроля результатов.

В настоящее время вузы стали де-факто крупными коммерческими предприятиями, конкурирующими между собой за рынок услуг как перед потребителем в лице государства, так и перед юридическими и физическими лицами. В недалеком будущем к этому добавится конкуренция со стороны зарубежных учебных заведений. Успех на рынке все больше будет зависеть от того, как динамично развивается вуз, какие и как часто появляются качественно новые результаты в его среде, отличающие вуз от конкурентов. Именно инновационная политика ректората Университета, своевременная реакция на изменения окружающей среды делают университет одним из признанных лидеров с развитой материальной, финансовой базой и кадровым потенциалом.

Опыт вузов, равно как и других предприятий показывает, что для достижения качественно новых результатов деятельности недостаточно существующей оргструктуры и традиционных подходов в управлении. Очевидно, что сложившаяся структура и управленческие отношения на любом предприятии обусловлены его текущими, в значительной мере обычными и рутинными задачами. Чтобы выйти за рамки этих задач, необходимы независимые от структуры мобильные творческие коллективы, формируемые для выполнения инновационных проектов, и внедрение инновационно-проектного менеджмента как метода управления такими коллективами в целях общего развития вуза.

Сегодня в практике деятельности вузов все чаще присутствуют элементы проектного подхода. Однако, чаще всего они носят эпизодический, разовый характер и лишены системного осмысления. Интеграция известного опыта, формирование системы инновационно-проектного менеджмента, по нашему мнению, может стать основой для новой, соответствующей реалиям времени технологии управления развитием Университета.

Университеты в значительной мере подготовлены для того, чтобы стать лидером в этой области, ввиду следующих предпосылок:

- приняты программы развития вузов, которые определяют стратегические цели, задачи, принципы, планы и направления развития;
- университеты фактически имеют значительный опыт выполнения проектов;
- созданы системы финансового сопровождения проектов на основе договоров подряда и оказания услуг;
- имеются специалисты, работающие в разных подразделениях, которые можно и нужно интегрировать в рамках тех или иных проектов.

Стоит отметить, однако, что персонал вуза не всегда готов к инновационно-проектной деятельности. Очевидно, необходима особая корпоративная среда, в которой каждый сотрудник, преподаватель должен стать ответственным участником инновационных мероприятий и процессов управления развитием университета. Формированию такой среды должно способствовать внедрение инновационно-проектного менеджмента.

Работа в проекте имеет ряд особенностей:

1. Высокий уровень неопределенности, которая задается как внешней средой, так и участниками проектной группы. По статистике только около 20 % проектов реализуются по заранее установленному графику и в рамках определенного бюджета. Чаще всего в ходе работы возникают как дополнительные цели, так и существенные препятствия в их достижении.

2. Необходимость получения конкретного результата в сжатые сроки при соблюдении стандартов качества. Как следствие – риск невыполнения задач и высокая интенсивность труда участников проекта.

3. Необходимость для сотрудников работать в команде и координировать свои действия для получения общего результата.

Эти характеристики проектной деятельности обуславливают основные компетенции, необходимые для ее успешного осуществления:

- Устойчивость к неопределенности.
- Способность идти на риск в достижении целей проекта, пробовать новые методы и стратегии работы.
- Ориентированность на результат, который, помимо прочего, подразумевает соблюдение бюджета и сроков выполнения работ.
- Умение работать в команде, что предполагает учет сильных и слабых сторон всех ее участников, преодоление конфликтов, владение навыками группового решения проблем.
- Способность работать с высокой интенсивностью в условиях дефицита времени.

Специфика проектной деятельности и требования к сотрудникам, составляющим команду проекта, учитываются при формировании системы стимулирования.

Как уже упоминалось, лишь около 20 % проектов завершаются в запланированный срок и без превышения бюджета. Хорошая система стимулирования может повысить этот показатель до 40–50 %. Чтобы этого добиться, при ее формировании нужно учитывать следующие возможные проблемы:

- Неэффективность применения методов стимулирования текущей работы к условиям проекта. Мотивация персонала в данном случае должна быть направлена на получение фиксированного результата в заданный срок.

- «Неудачный» подбор участников команды с точки зрения их профессиональных и личностных качеств. Например, жесткая позиция лидера, недостаток инициативы или прикладных знаний. Важной задачей службы персонала становится консультирование руководителей проектов на предмет формирования команды из людей.

- Не все участники проектной группы вовлечены в работу над проектом 100 % рабочего времени. Сотрудников, не полностью занятых в нем, необходимо также мотивировать на достижение проектных целей, – система стимулирования должна учитывать это. Следует помнить, что ценность вклада не пропорциональна нагрузке.

-Отсутствие баланса в стимулировании командного и личного вклада в результат. Расчет оплаты труда должен производиться на основе командных и индивидуальных показателей эффективности. При этом необходимо решить вопрос с учетом личного вклада.

-При длительных проектах возникает необходимость долгосрочного стимулирования команды, т. к. требуется поддержание мотивации на результат. Какие методы при этом использовать, каждая компания решает самостоятельно.

Необходимость разработки показателей оценки группы в целом и каждого из ее участников в отдельности. В рамках проектной работы оценивается и вся команда «извне» заказчиками проекта, и каждый из сотрудников как «извне», так и «внутри» команды.

Важный вопрос формирования системы оплаты труда – изменение ее фиксированной части. Естественно, речь идет о повышении оклада для сотрудников, работающих в компании, или определении конкретной суммы для новичков, нанимаемых специально на проект. К преимуществам изменения постоянной части можно отнести следующие факторы:

- учет индивидуальных компетенций в оплате;
- возможность привлечения специалистов на конкурсной основе;
- высокий мотивационный потенциал постоянной части вознаграждения.

К недостаткам данного подхода можно отнести трудоемкость расчетов и необходимость разработки механизмов оценки участников для определения базовой ставки. Сохранение же постоянной части оплаты труда также имеет свои плюсы: она не требует сложного перерасчета и упрощает процедуру перевода человека на проектный режим работы. Минусы – в том, что не реализуется мотивационный потенциал постоянной части и появляется необходимость разрабатывать дополнительные механизмы привлечения сотрудников на проект.

Результаты, ожидаемые при внедрении метода инновационно-проектного менеджмента:

- формирование инновационной среды университета, появление новых творческих коллективов и нового вузовского менеджмента, повышение уровня адаптации оргструктуры университета к внешним условиям хозяйствования;

- стимулирование появления новых видов услуг, возникновение новых (в том числе коммерческих) предприятий;

- появление в университете развитых служб сопровождения проектов (экономического, правового, информационного, рекламного) и формирование инфраструктуры для поддержки инновационно-коммерческих предприятий»);

- стимулирование труда – все прибавки заработной платы сотрудники получают за конкретный, видимый результат;

- повышение инвестиционной привлекательности вуза, расширение видов деятельности и оказываемых услуг;

- повышение конкурентоспособности на рынке научных, образовательных, интеллектуальных услуг;
- переход на качественно новый уровень управления вузом.

Литература

1 Сагадиев К.А. Реформы: аналитический взгляд. Книга втроя (статья, письма, выступления, интервью) – Алматы: НП ПИК «Gauhar», 2006- С.286

2 Беседин А.Л. Системный подход к управлению персоналом. -Тула. 2012.

3 Комаров Е.И. Конкурентоспособность персонала// Кадровая служба и управление персоналом. – 2010 -№8.- С.36-39.

4 Брускин Н.О. Образование нуждается в независимой экспертизе// Платное образование, 2014, №1-2.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ

Дадабаева Д.М.
Школы бизнеса Института экономики и бизнеса
Казахского национального технического университета имени К.И.Сатпаева
Алматы, Казахская Республика
ddadabayeva@mail.ru

PROMISING AREAS OF COOPERATION BETWEEN BUSINESS AND EDUCATION

Dadabaeva D.M.
Ph.D., director of the School of Business, Institute of Economics and Business of the Kazakh National Technical University named after KISatpayev
Almaty, the Kazakh Republic

В статье рассматриваются вопросы, связанные с перспективным направлением взаимодействия бизнеса и образования. Рассматриваются вопросы системы подготовки MBA в Казахских вузах.

Красный диплом любого престижного экономического Университета или Академии это конечно хорошо, но это скорее показатель обучаемости, терпения, умения работать с информацией, а не готовности отлично справляться с поставленными задачами по реализации инновационных проектов. Частично эта проблема решается обучением специалистов «по заказу» предприятий. Таким образом, предприятие готовит кадры «для себя» с учетом особенностей деятельности. Но такое сотрудничество возможно только для крупных корпораций, небольшой компании это не под силу.

Выпускникам вузов, желающим пополнить ряды топ-менеджмента, рано или поздно придется получить дополнительное бизнес-образование. Разница между хорошим экономическим и бизнес-образованием заключается в том, что последнее ориентировано на усвоение управленческих инструментов. Существует также разница в технологиях получения знаний: при подготовке специалистов активно используются тренинги, деловые игры.

Сегодня многие казахстанские Вузы реализуют образовательные программы совместно с европейскими университетами и бизнес школами, приглашают преподавателей из-за рубежа. Создаются бизнес-школы, работающие как по международным так и по собственным программам

Степень MBA (Master of Business Administration) самая известная и популярная профессиональная степень в сфере управления бизнесом. Эту степень получают для приобретения специальных знаний и навыков в области менеджмента. Обычно освоить этот курс проще людям, уже имеющим опыт работы в бизнесе. При этом первое образование не имеет существенного значения. Для многих работодателей наличие степени MBA у соискателя становится обязательным.

Но как объяснить жалобы директоров компаний на то, что отечественное бизнес-образование не удовлетворяет потребностям рынка в высокопрофессиональных топ-менеджерах? Большая часть отечественных бизнес-школ имеет те же проблемы, что и Вузы: оторванность от практики, отсутствие опытного преподавательского состава, отсутствие эффективных технологий обучения. В отличие от западных школ, у нас по-прежнему преобладают аудиторные занятия, низка доля самостоятельной работы студента. Плюс отечественных программ - адаптированность к реалиям казахстанского рынка. Проявляется это, например, в том, что практический материал, используемый на занятиях, подготовлен по опыту ведения бизнеса в Казахстане. Еще один плюс дешевизна программ. За отечественную степень надо будет заплатить \$8-10 тыс, что в несколько раз дешевле западной.

Получить практические знания и навыки также помогут бизнес-тренинги. Их организацией в стране занимается огромное количество тренинговых и консалтинговых компаний. Успех и востребованность этой услуги можно объяснить направленностью на решение конкретной проблемы и получением быстрого результата. Бизнес-тренинг – это возможность получить необходимые знания и навыки за короткое время, путем «погружения». Существуют тренинги самых разных форм и направлений: тренинги продаж, командообразования, логистики, ведения переговоров, для руководящих работников, торговых представителей, секретарей.

Критерии выбора тренера меняются в зависимости от приоритетов развития компании. Очень востребованы тренеры-практики, работающие над формированием конкретных навыков и решением практических задач стоящих перед компанией. В отличие от бизнес-семинаров, тренинги подразумевают наличие упражнений, в которых участники задействованы телесно. За счет этого навыки отрабатываются и закрепляются глубоко на уровне подсознания и двигательной памяти. Очень важный момент оценка эффективности проведенного тренинга, работа с результатами обучения. Тренинг будет эффективным только при условии переноса результатов в рабочий процесс. Поэтому популярны корпоративные тренинги и семинары, в

которых все участники уже знакомы друг с другом и привыкли работать в команде. Что немаловажно, на тренинге создается особая атмосфера, сплоченность участников процесса, «коллективный дух». В социальной психологии эта стадия развития группы называется «корпорация». Люди, объединенные общими глубокими переживаниями, которым хорошо вместе, готовы продолжать взаимодействовать и участвовать в достижении более высокого результата своей деятельности. После хорошего тренинга хочется свернуть горы. Участники тренинга испытывают огромный эмоциональный подъем. На этом можно строить дальнейшую работу компании, так как вместе с навыками люди еще и получают опыт совместного применения их на практике. По истечении времени это состояние всемогущества уходит, но знания и навыки, полученные в результате такого «погружения», остаются. А если есть поле для применения полученных знаний и принятых решений, то «корпорация» может перерасти в сплоченный, работоспособный коллектив. Особенностью тренингов в отличие от стандартизированных учебных программ МВА, является индивидуальный подход к каждому клиенту.

Бизнес-тренинги - это возможность постоянного повышения уровня персонала в соответствии с поставленными задачами, без серьезных временных затрат. Они позволяют начать активно применять имеющиеся знания на практике. Недаром их используют как элемент технологии обучения лучшие бизнес-школы Европы. Именно они, как наиболее динамичная форма обучения, оптимальны для постоянного дополнительного образования в выбранной сфере для сотрудников развивающейся компании, стремящейся к успеху.

Бизнес образование, и, в частности, бизнес-школа, призвана сделать процесс погружения во все новое и передовое, в условиях постоянно ограниченного времени, максимально эффективным для топ-менеджера и полезным. Однако роль современного бизнес-образования на этом не ограничивается. Бизнес образование в современных реалиях, это комплекс определенных целей, которые ставит перед собой человек, когда идет в бизнес-школу и принимает решение посвятить пару лет дальнейшему самосовершенствованию.

Почему люди идут в бизнес-школу и какие у них ожидания?

Есть несколько ключевых групп менеджеров.

Первая – это те, кому нужен некий психологический перерыв, чтобы понять, чего же они хотят в жизни. Это люди, желающие полностью сменить сферу деятельности и образ жизни. Вторая категория – это люди, которые приходят за дипломом определенного бренда, чтобы потом его дорого продать. Те, кого можно отнести к третьей группе, стремятся получить новые связи и попасть в новый круг полезных людей – это определенный network. Четвертые действительно понимают, что им не хватает знаний и предпринимательского духа.

Категория менеджеров, которой нужен network, будет присутствовать всегда, как бы не развивались передовые средства коммуникации. Ведь никакие средства связи не заменят время, проведенное в кругу умных и успешных людей. Поэтому очень важно, чтобы современная бизнес-школа предоставляла возможности познакомиться с новыми интересными людьми и получить знания об их опыте. Второе, что тоже немаловажно, – школа не должна быть узкой в плане того, что она преподает. Важно грамотно сочетать hard и softskills. Бизнес-школа должна помогать задавать правильные вопросы и показывать возможные варианты ответов на них, потому что всегда существует множество ходов, которые приводят к успеху, и не меньше тех, что ведут к проигрышу. Управление не может быть просто академическим знанием – человек должен его проговорить, продумать и прочувствовать. В данном контексте, следует отметить, что современное бизнес-образование это то, которое строится на современном (читай актуальном) бизнес опыте. А это в свою очередь означает, что моральное право преподавать топ-менеджерам имеют только действительно познавшие реалии казахстанского бизнеса специалисты.

Третья особенность современной бизнес-школы, да и бизнес-образования в целом, связана с тем, что сегодня мы не обладаем возможностью пропускать через себя весь объем информации, который к нам поступает. Должен существовать фильтр, и именно бизнес-школа может быть таким фильтром. В своих ежедневных управленческих решениях, мы очень часто принимаем решения, полагаясь на бизнес-интуицию, хотя хотелось бы принимать их, полагаясь на проверенный и передовой опыт. Когда твоего управленческого решения ожидает несколько подразделений компании и каждое решения должно быть взвешенным и продуманным, то сразу же начинаешь думать о «помощи из вне». В текущих реалиях многие топовые и отечественные бизнес-школы выполняют эту роль с успехом, поскольку в них сосредоточен огромный аналитический и практический бизнес потенциал.

Наконец, на мой взгляд, самая важная тенденции современного бизнес-образования – преподавание предпринимательства и процесс принятия решения. Это очень важная задача бизнес-школы – помочь научиться менеджерам принимать решения в достаточно быстром темпе и часто в условиях неопределенности, показать варианты успешности, дать инструментальный и его практическое применение, помочь раскрыться тому, что есть в человеке талантливого, и помочь ему научиться принимать решения и брать на себя ответственность. В современных реалиях бизнес-образование должно поддерживать творческий подход, предпринимательское начало, возмещенный риск и умение принимать нестандартные решения. В своей ко-

манде, мы хотим видеть людей, которые могут быть как лидерами в компании, так и исполнителями, так как я считаю, что лидерство не должно быть в ущерб всему коллективу. Уверена, что о методах формирования такой команды я тоже узнаю во время своего обучения.

Классической принято считать американскую модель бизнес-образования. Она включает в себя двухступенчатую подготовку менеджеров с последующим присвоением степеней бакалавра делового администрирования (Bachelor of Business Administration, BBA) и магистра делового администрирования (Master of Business Administration, MBA). Сердцевиной модели является подготовка профессиональных управляющих в школах бизнеса, представляющих достаточно автономное подразделение какого-либо университета. Школа подчиняется уставу университета, отчисляет средства в его центральные фонды, но имеет значительную самостоятельность. В ее собственности находятся здания и сооружения, а также имущество и денежные средства, она полностью отвечает по своим финансовым обязательствам, самостоятельно осуществляет кадровую политику и определяет содержание учебных программ. Великобритания фактически создала свою версию «американизированной» подготовки менеджеров в школах бизнеса, но с большим упором на образование без отрыва от производства и с использованием преимуществ модели, основанной на весьма солидном «общем» образовании (гуманитарном, естественно-научном) и развитии навыков самостоятельной работы с литературой. Вслед за Соединенным Королевством многие страны Европы, такие, как Испания, Италия, Нидерланды, Франция и ряд других перешли к «смешанной» модели, сочетающей «традиционные» и «новые» сектора бизнес-образования, образовательные учреждения разных типов (университеты, школы бизнеса, институты повышения квалификации и т.д.), в различных формах обучающие людей бизнесу и менеджменту и действующие параллельно и довольно взаимосвязано. В максимальной степени от «новой» модели осталась далека Германия и ориентирующиеся на нее Австрия, Бельгия, Финляндия и некоторые другие страны. Японская образовательная система построена по традиционному типу при сохранении сильной национальной специфики.

Основная ставка делается на признание казахстанского бизнес-образования на мировом рынке, для чего активно привлекаются в качестве партнеров зарубежные университеты и бизнес-школы, используются для обучения их адаптированные программы. В планах стоит широкое и беспрепятственное привлечение иностранных преподавателей, специалистов-практиков и студентов. Предполагается, что и бизнес-сообщество примет активное участие в формировании образовательных стандартов, организации собственных корпоративных программ обучения, будет предоставлять учащимся возможность стажироваться, выполняя реальные проекты.

Будущее отечественного бизнес-образования должно создаваться на новой базе. Этой базой первоначально должно стать нормальная экономическая среда, в которой основную прибыль станет приносить качественный труд. Только в этом случае имеет смысл говорить об образовании и образованности, эффективности деятельности, качестве и рентабельности.

На сегодняшний день система подготовки MBA представляет собой «элитарное» экономическое образование для практиков. Слово «элитарное» намерено берем в кавычки, исходя из того, что «MBA» – это brand, вывеска, за которой скрывается не только определенное качество, но и идеология господствующей экономической модели. Диплом MBA – условие продвижения для тех, кто, даже не обладая статусом собственника, хочет попасть на высокие должности в крупные коммерческие организации, т. е. – предпосылка продвижения к деньгам и власти. MBA – это кузница кадров, разделяющих ценности современной глобальной финансовой элиты. Именно поэтому массовое увлечение MBA – это индикатор культурного сдвига: отказа от традиционного образования и традиционных моральных ценностей в пользу экономического развития.

Литература

- 1 <http://www.edu.gov.kz>
- 2 <http://www.skolkovo.ru>
- 3 <http://www.london.edu>

УДК.: 336,144.3:658.114.5(575.2)

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Касымова В.М., Омурзакова Ж.

*Кыргызский государственный технический университет им. И.Раззакова,
Бишкек, Кыргызская Республика, valentinakasyмова@gmail.com*

CHALLENGES TO IMPROVE FINANCIAL STABILITY ENERGY COMPANIES KYRGYZ REPUBLIC

Kasymova VM, Omurzakova J.

*Kyrgyz State Technical University. I. Razzakov, Bishkek, Kyrgyz Republic,
valentinakasyмова@gmail.com*

В статье рассматриваются оценка финансовой устойчивости энергетических компаний. Проводится анализ платежеспособности, ликвидности и финансовой устойчивости выбранных компаний.

This article discusses assessment financial stability energy companies. The analysis of the solvency, liquidity and financial stability vbrannyh companies.

Оценка финансовой устойчивости энергетических компаний с помощью индикаторов платежеспособности, ликвидности и финансовой устойчивости проведена на основе годовых отчетов открытых акционерных компаний (ОАО) «Электрические станции» по производству электро- и теплоэнергии, ОАО НЭСК – по передаче по высоковольтным сетям, распределительных компаний ОАО «Северэлектро», «Джалабатэлектро», «Ошэлектро» и «Востокэлектро». Под платежеспособностью понимается возможность компании вовремя оплачивать свои долги. Для оценки платежеспособности компаний электроэнергетического комплекса необходимо рассмотреть структуру активов и пассивов каждого из предприятий отрасли. (табл.1)

Таблица 1.

Структура активов и пассивов компаний электроэнергетики Кыргызской Республики за 2010-2011 гг.

Компании	ОАО «ЭС»		ОАО «НЭСК»		ОАО «СЭ»		ОАО «ОпЭ»		ОАО «ВЭ»		ОАО «ДжЭ»	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
I.	TP=107,9%		TP=135,5%		TP=104%		TP=111,7%		TP=112,6%		TP=129,2%	
I.1. Абсолютно ликвидные А1	0,93	2,64	3,16	3,68	3,32	3,54	1,83	0,80	0,27	0,43	1,25	1,93
I.2. Быстрореализуемые А2	3,71	5,88	7,57	23,5	14,6	11,7	36,8	35,8	28,9	35,9	25,7	32,0
I.3. Медленнореализуемые А3	15,7	13,5	4,2	3,39	12,2	10,4	9,18	11,5	5,44	8,68	14,7	15,5
I.4. Труднореализуемые А4	79,6	77,9	85,1	69,5	69,9	74,4	52,2	51,9	65,4	54,9	58,4	50,6
II. Пассивы	TP=107,9%		TP=135,5%		TP=104%		TP=111,7%		TP=112,6%		TP=129,2%	
II.1. Срочные обязательства П1	9,1	5,5	4,5	2,9	7,5	10,2	77,3	66,2	63,6	63,3	90,1	75,2
II.2. Краткосрочные П2	6,0	1,1	3,2	2,8	0,0	0,0	20,4	6,2	2,1	1,6	3,9	4,7
II.3. Долгосрочные П3	60,8	60,6	47,9	57,2	73,4	69,7	10,4	24,8	34,6	33,7	17,0	19,4
II. 4. Устойчивые Пассивы П4	24,0	32,7	44,4	37,0	19,1	20,1	-8,1	2,8	-0,3	1,4	-11,0	0,6

Графически структуру активов энергокомпаний и ее динамику можно представить следующим образом:

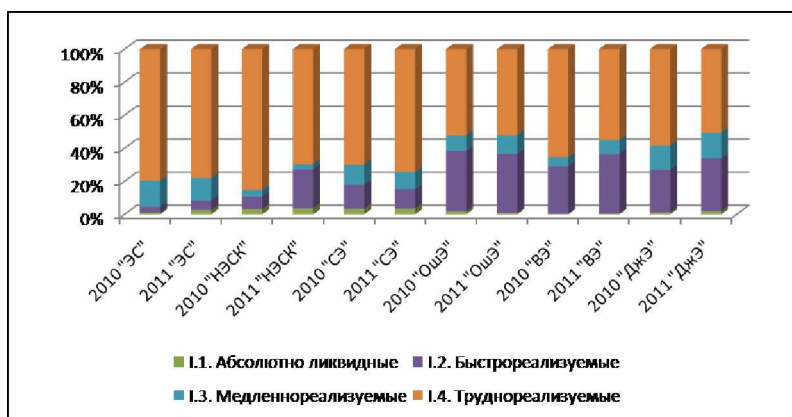


Рис. 1. Динамика структуры активов в энергокомпаниях Кыргызской Республики за 2010-2011 гг.

Анализ рис. 1 показывает, что во всех энергокомпаниях в структуре активов преобладает доля труднореализуемых активов, представленных вне оборотными активами, что доказывает в очередной раз капиталоемкость как отрасли, так и ее субъектов. Следующей по емкости выступает статья быстро реализуемые активы, представленные дебиторской задолженностью, высокий уровень которых также характерен для электроэнергетики Кыргызской Республики. Доля же медленно реализуемых активов достигает в среднем 15% по всем энергокомпаниям. Наименьший удельный вес приходится на денежные средства, которыми располагает субъект, что характеризует компании электроэнергетики низко ликвидными. Данный факт не столь страшен для компаний генерации и передачи энергии, как для распределительных компаний, выступающих также как сбытовые компании, главным инструментом, обеспечивающим эффективность деятельности которых является высокий уровень денежного оборота.

Структура пассивов энергокомпаний можно сравнить аналогично активам (рис. 2)

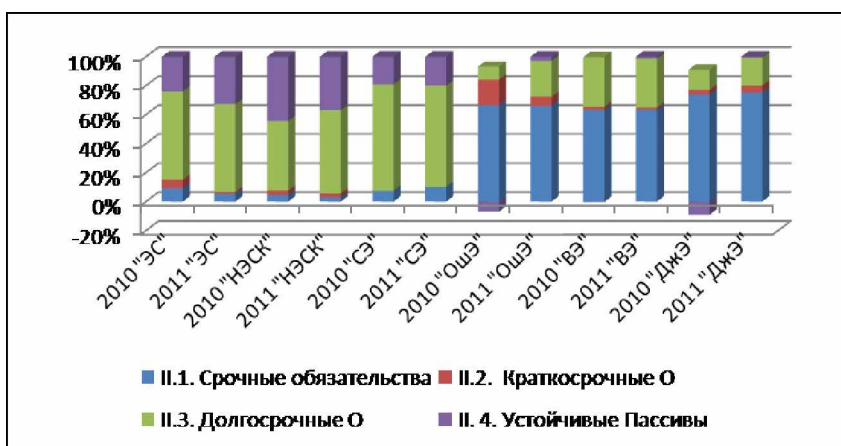


Рис. 2. Динамика структуры пассивов энергокомпаний Кыргызской Республики за 2010-2011 гг.

Однако, если структура активов по всем энергокомпаниями схожа, то по пассивам наблюдаются отличия. Так, для генерирующей, передающей компаний и ОАО «СЭ» характерен высокий уровень долгосрочных кредитов и займов, которые и обеспечивают жизнедеятельность компаний. Доля долгосрочных обязательств также присутствует и в остальных распределительных энергокомпаниях (РЭК), но все же в пассивах последних большую долю занимают срочные обязательства, а именно – кредиторская задолженность перед поставщиками и прочая кредиторская задолженность. Отличаются также статьи, имеющие минимальную долю в структуре пассивов: в генерации, передаче и ОАО «СЭ» - это краткосрочные кредиты и займы, в остальных РЭКах – это собственный капитал. Во всех РЭКах кроме ОАО «СЭ» в 2010 году имел место убыток, как результат финансово-хозяйственной деятельности, в 2011 году он сократился, однако отрицательность показателя сохраняется. Но по всем энергокомпаниям уровень собственного капитала уступает уровню долгосрочных кредитов и займов, что определяет компании как зависимые от кредитов.

По балансу всех компаний наблюдается положительный темп роста активов и пассивов за период 2010-2011 гг., что вероятно обусловлено инфляцией. (табл.2)

Таблица 2.

Оценка непосредственно платежеспособности осуществляется на основе соотношения активов и пассивов:

Активы		Соотношение	Пассивы	
Абсолютно и наиболее ликвидные активы	A1		>	П1
Быстрореализуемые активы	A2	<	П2	Краткосрочные обязательства
Медленнореализуемые активы	A3	=	П3	Долгосрочные обязательства
Труднореализуемые активы	A4		П4	Устойчивые пассивы

Проведение детальных анализов по каждой энергокомпании дало следующие результаты:

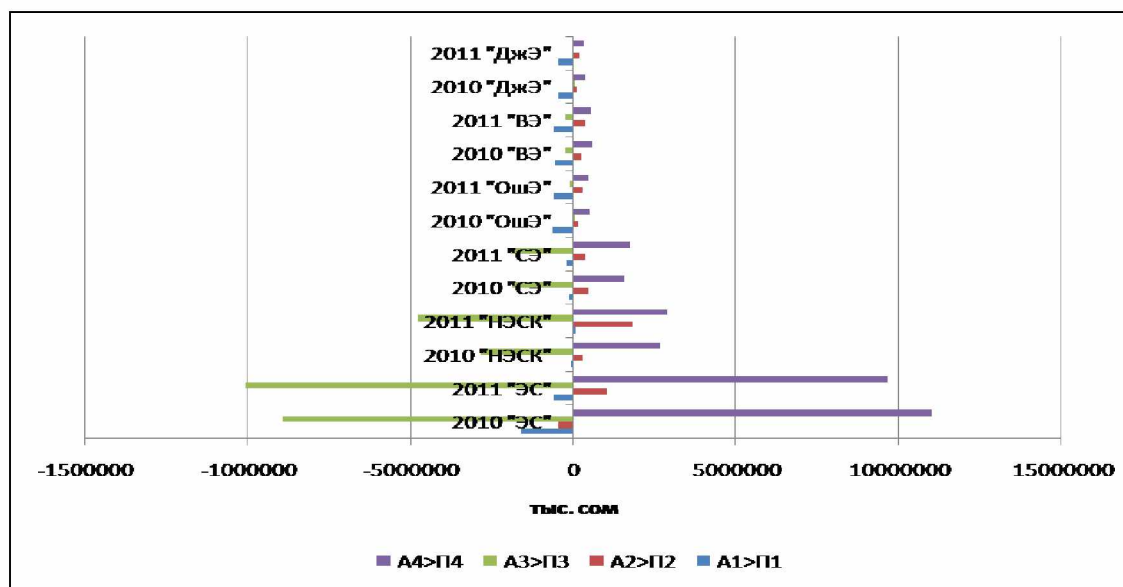


Рис.3. Динамика платежеспособности энергокомпаний за 2010-2011 гг.

На основе анализа рис. 1.2.3. появилась возможность составить карту платежеспособности всех энергокомпаний в различные периоды (табл. 3, а также рассчитать интегрированный коэффициент платежеспособности. Анализ Карты свидетельствует о том, что компании электроэнергетики Кыргызской Республики в большей степени неплатежеспособны практически во все периоды (текущий, краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный). В исключительных случаях платежеспособность обеспечена долгосрочными кредитами и займами. Уровень собственных средств крайне низок. Единственно положительна для всех энергокомпаний платежеспособность в недалеком будущем, однако позитивная разница достигнута за счет высокой дебиторской задолженности, что является неблагоприятным фактом при оценке эффективности деятельности рассматриваемых компаний, в особенности РЭКов, которые призваны служить двигателем денежного оборота в энергосекторе.

Результаты вычисления интегрированного коэффициента платежеспособности можно представить графически (рис.4)

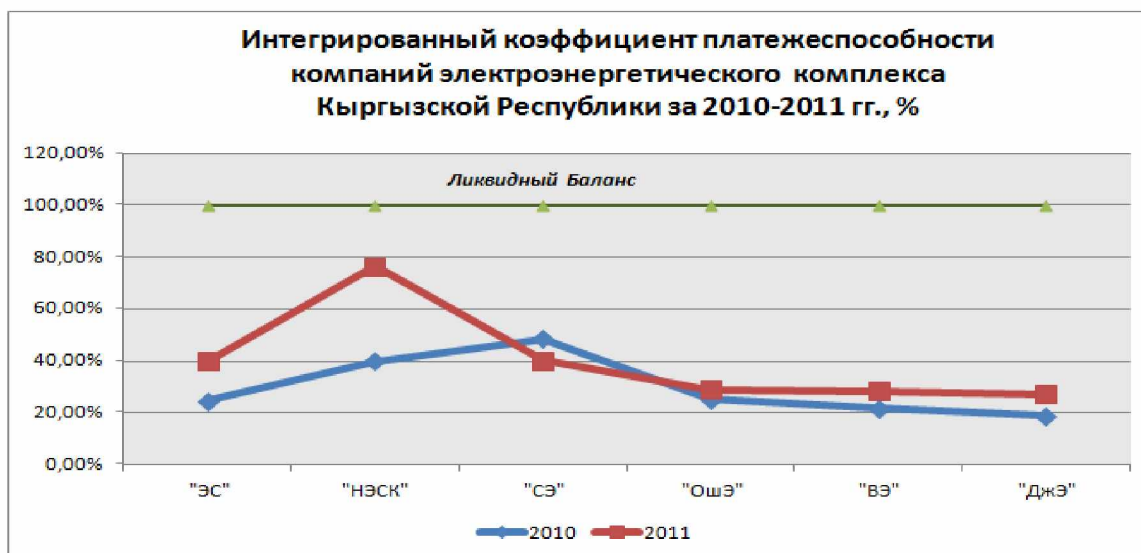


Рис.4 Интегрированный коэффициент платежеспособности компаний электроэнергетического комплекса за 2010-2011гг.

Согласно теории баланс хозяйствующего субъекта можно считать ликвидным при коэффициенте равном 100%, однако анализ рис. 4. показывает, что хотя в 2011 году уровень показателя повысился практически для всех энергокомпаний, их балансы остаются *неликвидными*.

За период 1991-2010 гг. в энергосектор поступило всего 337,7 млн. долл. США внешних инвестиций, при потребности свыше 1,3 млрд. долл. США (по оценке международных организаций), что показывает о их постоянном дефиците.

Следует отметить также, что фактическое распределение доходов энергетических компаний Министерством КР не соответствует ожидаемым доходам энергокомпаний по средневывставленным тарифам, а задержки выплат способствуют также дефициту оборотных средств для осуществления операционной деятельности ОАО «ЭС» и ОАО «НЭСК».

Не предсказуема и тарифная политика, проводимая Госдепартаментом по регулированию ТЭК. Недостатку финансовых средств энергокомпаний способствовало незначительная доля капвложений в тарифе 5,2%, предусмотренных для реконструкции и развития энергообъектов, что является непривлекательным для вложения финансовых средств для инвесторов.

Возможно, ключевым направлением повышения финансовой устойчивости в энергокомпаниях должна быть оптимизация расходов на заработную плату и социальные нужды работников для повышения производительности труда, а высвободившиеся средства использовать в капвложения на ремонт и модернизацию систем учета потребления электроэнергии у потребителей. Такие меры следует предпринимать в условиях кризиса, одной из причин которого является неудовлетворительная тарифная политика на энергоносители, которая не соответствует законам рыночной экономики.

Литература

1. Годовые Отчеты финансово-хозяйственной деятельности ЭК за 2010-2011 гг.
2. Касымова В.М. Энергетическая политика, энергобезопасность и энергоэффективность Кыргызской Республики. Бишкек. Изд. «Барак элде», 2014.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ И СОСТОЯНИЕ ЧАСТНОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ***Омуралиева А.К.**Карабалтинский Технологический Институт при КГТУ им. И.Раззакова*

На современном этапе для развития национальной экономики необходимо устойчивое развитие частного предпринимательства, как неотъемлемой части рыночной экономики.

At the present stage of development of the national economy must be sustainable development of private enterprise, as an integral part of the market economy.

Введение рассмотрение теоретических основ развития частного предпринимательства как основного фактора развития национальной экономики.

Цель исследования определение основных приоритетов становления и развития частного предпринимательства.

В современной экономической литературе сущность частного предпринимательства в большинстве случаев подменяется целью предпринимательской деятельности. Так, например, в «Большом экономическом словаре» под общей редакцией А.Н. Азрилияна дается следующее определение: «Предпринимательство – инициативная самостоятельная деятельность граждан, направленная на получение прибыли или личного дохода, осуществляемая от своего имени, под свою имущественную ответственность или от имени и под юридическую ответственность юридического лица» [1].

Одним из первых, кто серьезно заинтересовался предпринимательством, был А. Смит. Однако лет за десять до него этими проблемами очень интенсивно занимался Р. Кангильон. Именно он сформулировал тезис, согласно которому расхождение между спросом и предложением на рынке дают возможность отдельным субъектам рыночных отношений покупать товары дешевле и продавать их дороже. Именно он назвал этих субъектов рынка предпринимателями («предприниматель» – в переводе с французского «посредник»), а новые явления хозяйственной деятельности – предпринимательством.

В исторической ретроспективе исходным пунктом приложения предпринимательской инициативы была торговая деятельность, которая связана с перемещением товаров с рынка на рынок, а источником дохода служила разница в ценах. В этот период предпринимательство играло подчиненную, вспомогательную роль, а его функциональное содержание ограничивалось поиском сфер прибыльного приложения капитала, притом в условиях практически полного отсутствия институциональной организации рыночного хозяйства. В этих условиях доминирующими признаками предпринимательства были высокая степень риска и, соответственно, стремление к максимизации прибыли, а предпринимательская функция являлась монополией собственника, единолично определяющего все стороны своей деятельности и возлагающего на себя полную ответственность за ее результаты. Не случайно именно эти признаки и были зафиксированы экономистами XVIII в. как определяющие сущность предпринимательства [2].

Переход Кыргызской экономики к рыночным отношениям неизбежно связан со становлением и развитием предпринимательства. Говоря об экономике вообще и о рыночной экономике в частности, неизбежно приходится концентрировать внимание на предпринимательстве, как неотъемлемой составной части экономической деятельности [3].

С обретением независимости Кыргызстан оказался перед исторической необходимостью самостоятельного реформирования экономики, перехода к новым, рыночным отношениям. Эта задача серьезно осложнялась не только ограниченными материальными и финансовыми ресурсами, но и распадом СССР, повлекшим за собой разрыв хозяйственных связей, обвальное падение производства, резкий спад инвестиционной активности и т.п. Страна оказалась в состоянии глубокого экономического кризиса. В течение 1990 - 1995 г.г. ВВП сократился почти на 50%, промышленное производство - на 65%, продукция сельского хозяйства - на 25%, валовые инвестиции - на 54%. Показатели торговли ухудшились почти на 40% за 1992-1994 г.г., в основном из-за роста цен на импорт нефтепродуктов и природного газа. Реальные доходы населения снизились до самого низкого уровня. В результате значительная часть населения продолжает испытывать большие трудности, которые только частично компенсируются через социальные программы и гуманитарную помощь.

Все это свидетельствует о том, что этап первичного формирования экономики рыночного типа завершился. Но системный и полноценный экономический механизм еще не создан. Сегодня наступил новый этап - этап последовательного и решительного привода в действие рыночных механизмов с умелым использованием регулирующего воздействия государственного вмешательства. Теперь задача состоит в том, чтобы при поддержании достигнутой макроэкономической стабилизации сосредоточить усилия на быстром вос-

становлении и реорганизации реальной экономики. В достижении этой задачи одна из главных ролей принадлежит национальному предпринимательству [4].

Для Кыргызстана сектор малого и среднего предпринимательства рассматривается как основной катализатор изменений, происходящих в экономике, поскольку он быстрее и полнее учитывает изменения спроса населения на отдельные виды продукции и услуг, весьма мобилен при внедрении новшеств. Малые предприятия менее капиталоемкие, могут функционировать на основе имеющейся инфраструктуры, эффективно используют региональные трудовые и материальные ресурсы. Цикл "идея - практическое внедрение" занимает у них обычно немного времени. Нельзя не учитывать и новую объективную тенденцию в экономике развитых капиталистических стран, предпочитающих мелкие производства крупным. В настоящее время сочетание предприятий разных размеров улучшит их приспособляемость к современным требованиям хозяйствования, а также ускорит научно-технический прогресс по целому ряду направлений. Малые формы бизнеса порождают и существенно стимулируют предпринимателей.

Сектор малого и среднего бизнеса может стать двигателем экономического развития страны, поскольку более динамично реагирует на рыночные изменения. Гибкость и высокая адаптивная способность при не очень больших затратах - главное преимущество малых предприятий. В Комплексных основах развития Кыргызской Республики до 2010 г. указывается: "Частное предпринимательство, в том числе малый и средний бизнес, будет приоритетной сферой обеспечения устойчивого экономического роста, насыщения рынка товарами и услугами, создания новых рабочих мест и сокращения бедности". В Кыргызстане, как и в любой другой стране, основу любой рыночной экономики составляет частный сектор, где малые и средние предприятия (МСП) играют важную роль и уже более десяти лет рассматриваются, как самостоятельный субъект экономики и является одним из важнейших объектов реформ, направленных на создание эффективно работающей экономической системы. На первый квартал текущего года в республике было официально зарегистрировано 10519 МСП, где занято 382,5 тысяч человек (в первом квартале 2012г. - 8998 предприятий и 360,5 тысяч человек).

Поэтому поддержка малого и среднего бизнеса в республике играет огромную роль в развитии экономики. Нам просто необходимы успешно развивающиеся предприятия, предоставляющие стабильные рабочие места и производящие продукцию, способную конкурировать на международном рынке [5].

Выводы. Частное предпринимательство Кыргызстана может превратиться в динамичный саморазвивающийся специфический сектор экономики, способный решать большие проблемы народнохозяйственного значения, удовлетворять растущие материальные и культурные потребности народа. Оно способно содействовать эффективному развитию материального производства; приблизить структуру экономики всех регионов республики к потребностям народа в социальных, научных, технических, проектных, информационных, коммунальных, бытовых товарах и услугах; пополнять государственный и местный бюджет; формировать ресурсы для устойчивого экономического роста; реализации росту предпринимательской инициативе, трудовой и творческой активности населения; использовать экономический потенциал для всеобщей занятости людей и выводу экономики из кризисного состояния.

Литература

1. Большой экономический словарь. – М.: Институт экономики, 1994. – 313с.
2. А.Н.Асаул., М.П. Войнаренко, П.Ю. Ерофеев"Организация предпринимательской деятельности". Учебник. «Гуманистика», 2004. - 448с.
3. Абдылдаев Т.А. , Мусакожоев Ш.М., Проблемы экономического развития Кыргызстана/: Учебное пособие/ Московский институт предпринимательства и права (Каракольский филиал), Каракол , 2001- 20с.
4. <http://www.ca-c.org/journal>
5. <http://www.bpnca.kg>

УДК:346.26(575.2)

ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧАСТНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ*Омуралиева А.К.**Карабалтинский Технологический Институт при КГТУ им. И.Раззакова***SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IS AN IMPORTANT ELEMENT OF THE MARKET ECONOMY, WITHOUT WHICH IT CAN DEVELOP HARMONIOUSLY STATE**

Малое и среднее предпринимательство является важным элементом рыночной экономики, без которого не может гармонично развиваться государство.

Введение рассмотрение возникновения и развитие малого и среднего предпринимательства в Кыргызской Республике.

Цель исследования анализ состояния сектора частного предпринимательства и условия его развития.

Глобализация экономики с одновременным ускорением технологических изменений, нестабильность мировой финансовой инфраструктуры и условий ведения бизнеса характеризуют среду, в которой сегодня должны функционировать малые и средние предприятия. С большими проблемами развития сектора МСП сталкиваются страны, которые находятся в состоянии перехода от централизованно-плановой к свободной рыночной экономике.

Развитие частного сектора невозможно рассматривать без учета общего экономического состояния республики. Происходящие процессы взаимосвязаны. Удельный вес частного сектора в экономике республики достаточно велик, чтобы оказывать влияния на тенденции развития экономики в целом. С другой стороны, состояние всей экономики создает условия для развития частного сектора, и в частности сектора МСП.

Большинство экспертов согласны с тем, что Кыргызстан достиг значительных результатов на пути перехода к рыночной экономике. Однако, существует ряд проблем, включая создание благоприятной среды для развития малого бизнеса. Кыргызстан достиг значительных успехов в государственном строительстве и экономической реформе. В стране проведены серьезные демократические преобразования и большая работа по созданию рыночной экономики, основанной на принципах частной собственности и законности. Принято большое количество законодательных актов, ориентированных на рыночную экономику. В 1995 г. достигнута стабильность в макроэкономике. Кыргызстан добился открытого обсуждения важнейших вопросов с участием общественности. Были сделаны значительные шаги в приватизации: так, доля частного сектора в ВВП составляет 65%. В 2005 и 2007 гг. в Кыргызстане наблюдался значительный экономический рост.

Достигнутый экономический рост Кыргызстана впечатляет, но гораздо больше можно и нужно сделать, чтобы создать в стране экономическую систему, способную поддержать высокий устойчивый рост и обеспечить экономическое благополучие для всех. Главным препятствием на пути к более высокому экономическому росту является не спрос, а предложение. Однако основная проблема Кыргызстана состоит в отсутствии благоприятной среды для развития предпринимательства.

В Кыргызстане сектор малого и среднего предпринимательства выступает одним из важнейших объектов проводимых реформ, направленных на создание эффективно работающей экономической системы. Согласно статистическим данным 2012 года в Кыргызской Республике функционировало 580,8 тыс. субъектов малого и среднего предпринимательства, в которых было занято свыше 430,2 тыс. человек (без учета крестьянских/фермерских хозяйств) ил 13,3% от общей численности занятого населения. Количество субъектов малого среднего предпринимательства на 1000 человек населения составляет порядка 10-15 предприятий.

За последние несколько лет структура экономики Кыргызстана принципиально не изменилась. Доля валовой добавленной стоимости, произведенной субъектами малого и среднего предпринимательства в ВВП республики составила 45,4%. Преимущественно предприятия малого и среднего бизнеса сосредоточены в торговле 29,9%, в операциях с недвижимым имуществом (20,5%), промышленности 18,6%, строительстве 10,5%). [1]

Анализ состояния сектора МСП свидетельствует о том, что в основном в республике созданы условия для нормального функционирования предпринимательской деятельности. Однако темпы и уровень развития остаются незначительными. Это связано с отсутствием благоприятного макроэкономического климата, несовершенством нормативно-правовой базы, нехваткой опыта функционирования в условиях рыночной экономики, пассивностью предпринимателей, ограниченностью доступных кредитных ресурсов и ряда других причин.

Анализируя динамику развития малого и среднего предпринимательства в странах Содружества Независимых Государств можно сделать следующие заключения:

Во-первых, малое и среднее предпринимательство - становится неотъемлемым элементом рыночной системы хозяйства и активно осваивает новые рыночные ниши, отличаясь максимальной близостью к потребителям, гибким и быстрым реагированием на их запросы.

Во-вторых, меры, предпринятые государствами Содружества в целях развития предпринимательства порой носят противоречивый и непоследовательный характер. В результате, противодействуют развитию этого сектора экономики. На цели поддержки МСП выделяются крайне незначительные ассигнования, эффективность использования их невысока. Деятельность органов государственной власти, призванных помогать малым средним предприятиям, пока слабо скоординирована.

В-третьих, потенциал развития МСП в государствах Содружества используется не полном объеме. Доля населения, занятого в малом и среднем бизнесе, пока еще весьма незначительна, тогда как в развитых странах мира занято от 40 до 80% работающих и производится 50-70% в ВВП.

В-четвертых, в странах СНГ неблагоприятные макроэкономические показатели и неоднозначные условия препятствуют дальнейшему развитию частного сектора. В этих странах формирование сектора МСП идет медленными темпами, а дальнейшее развитие МСП наталкивается на серьезные препятствия, вызванные отсутствием или слабым развитием нормативно-правовой базы, инфраструктуры, отсутствием соответствующих финансовых механизмов, опыта предпринимательской деятельности и препятствиями со стороны государственных служащих.[2]

Все вышеперечисленные выводы объясняют основные причины ограниченного развития МСП в республиках СНГ и поднимают вопросы неотложного реформирования основных регуляторных процедур. Особо хотелось бы отметить, что имеются различия между юридическими определениями и трактовками понятия малого и среднего предпринимательства, лишней раз подтверждающими, что сектор МСП в Содружестве все еще находится на этапе становления.

Различия в уровне и качестве законодательного обеспечения малого и среднего предпринимательства в государствах Содружества и развитых зарубежных стран объективно обусловлены историей формирования и развития рыночной экономики, различным опытом разработки и реализации нормативно-правовой базы поддержки предпринимательства, сложившимся отношением общества к этому явлению. Поэтому не вызывает сомнения то, что зарубежные законы не могут быть взяты в качестве аналогов прямо, без существенной адаптации к законодательному пространству СНГ.

Определенное внимание решению этих проблем уже уделяется в рамках Содружества Независимых Государств. Создание в 1992-1998 годах правовой базы рыночной экономики было одним из основных направлений перехода к новым экономическим условиям в государствах Содружества. За этот период приняты законодательные акты, предусматривающие либерализацию цен, импорта товаров и услуг, развитие и защиту частного сектора, поддержку и стимулирование малых и средних предприятий, реформу банковской системы, гражданские кодексы, ряд других основополагающих законов и нормативно-правовых актов.

Признанием решающей роли малого и среднего предпринимательства в развитии государств Содружества явилось подписание 17 января 1997 г. в Москве на заседании Совета глав правительств Содружества Независимых Государств Межправительственного соглашения о поддержке и развитии малого предпринимательства в государствах-участниках СНГ.

В рамках Соглашения достигнута договоренность о необходимости сближения нормативно-правовой базы сторон, регламентирующей деятельность малого предпринимательства как приоритетного направления сотрудничества. Органом, осуществляющим реализацию данного Соглашения, стал Консультативный совет по поддержке и развитию малого предпринимательства в государствах-участниках СНГ, членами которого являются руководители государственных органов управления, отвечающие за развитие и поддержку малого предпринимательства в государствах Содружества. Так, в Российской Федерации за развитие и поддержку МСП отвечает Министерство по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства, в Республике Белоруссии - Министерство предпринимательства и инвестиций, в Грузии - Министерство экономики и т.д.[3]

В 1998 -1999 гг. Консультативным советом с участием ученых и предпринимательских кругов стран СНГ впервые разработана межгосударственная программа поддержки малого предпринимательства в рамках СНГ на 1999-2001 годы, которая систематически обновляется. Программа стала конкретным планом и инструментом реализации политики взаимодействия государств-участников СНГ в области развития малого и среднего предпринимательства, включая решение вопросов сближения нормативно-правовой базы государств-участников СНГ и оказанию помощи в создании национальных инфраструктур поддержки.

В дальнейшем были разработаны и приняты для использования в национальном законодательстве модельный закон «О государственной поддержке малого предпринимательства», «Об упрощенной системе налогообложения, учета и отчетности для субъектов малого и среднего предпринимательства», модельный Гражданский кодекс и другие. В рамках деятельности организаций ЕВРАЗЕС, ШОС подписан ряд межправительственных соглашений об оптимизации нормативно-правовой базы осуществления предприниматель-

ской деятельности в странах-членах.

Выводы в целом, процесс становления целостной инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса в государствах Содружества с объединенной идеологией еще не закончен. В последующие годы предстоит дальнейшее развитие национальных систем инфраструктуры. Потребуется отладка механизмов тиражирования положительного опыта в государствах Содружества эффективно действующих объектов инфраструктуры поддержки.

Литература

1. Статистический сборник Национального статистического комитета Кыргызской Республики. - Бишкек, 2012.
2. Материалы Форума развития страны 01.06.2007. - Бишкек, 2007
3. Лященко В., Павлов К., Дятченко Л. Малое предпринимательство в странах СНГ. - М., 2008г.

УДК: 629.014.1:625.02(575.2)

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ УВЕЛИЧЕНИЕ ОСЕВОЙ НАГРУЗКИ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ, НА НАДЕЖНОСТЬ ДОРОЖНОЙ ОДЕЖДЫ

*Кутуев М.Д. Иманалиев Т.О.
КГУСТА им Н. Исанова, Бишкек, Кыргызская Республика*

Обоснование надежности долговечности инженерной конструкции с помощью вероятностных методов, фактически речь идет о перевозке ГСМ на юг КР.

Несмотря на высокую затратность реабилитации, создания, и эксплуатации инфраструктурных объектов, процесс развития транспортной системы является важным источником экономического роста и имеет значительный потенциал для создания новых рабочих мест и сокращения бедности.

В течение 1999-2001 годов все виды транспорта функционировали бесперебойно и способствовали в целом удовлетворению потребностей экономики и населения в данном виде услуг. За 2001 год пассажирооборот всех видов транспорта возрос на 5.3% против уровня 2000 года, в том числе автомобильного транспорта - на 9,6%, железнодорожного – на 11,8%.

Автомобильные дороги являются важнейшим звеном единой транспортной системы [1] инфраструктуры экономики Кыргызской Республики. На долю автомагистралей приходится основной объем перевозок грузов и пассажиров. Проложенные через многочисленные перевалы, они являются единственными транспортными путями, соединяющими экономические районы, разделенные горными хребтами.

В Кыргызстане давно сложилась опорная сеть автомобильных дорог, которая связывает все регионы и области республики и обеспечивает выход в соседние страны Центральной Азии и далее – в Россию и европейские страны, а также в КНР и транзитом в Пакистан и в Индию.

Общая протяженность автомобильных дорог в Кыргызской Республике [2] составляет более 34.0 тыс. км, из них около 19.0 тыс. км являются дорогами общего пользования. Из общей сети автодорог большее значение в функционировании экономики имеют магистральные дороги международного значения. В результате постоянного расширения и совершенствования экономических связей страны нагрузка транспортного потока по автодорогам значительно увеличилась. Практически вся сеть дорог осталась открытой для проезда всех типов автомобилей из государств ближнего и дальнего зарубежья.

В стране проводится работа по улучшению состояния и содержания автомобильных дорог общего пользования. При финансовой поддержке Азиатского Банка Развития, Исламского Банка Развития, Правительства Японии успешно осуществляется проект реабилитации стратегически важной дороги Бишкек-Ош. Планируется начало работ по региональному проекту «Реабилитация автомобильной дороги Бишкек - Алматы». При поддержке Всемирного Банка реализуется проект развития городского транспорта, важным компонентом которого является реконструкция дорог в городах Бишкек, Ош, Джалал-Абад.

Вместе с тем, техническое состояние автомобильных дорог общего пользования республики находится в крайне неудовлетворительном состоянии. Транспортно-эксплуатационные показатели и технический уровень автомобильных дорог по основным направлениям транспортных потоков не соответствуют современным требованиям перевозок и безопасности дорожного движения. Из общей протяженности дорожной сети более 60% дорог не имеют усовершенствованных покрытий и менее 20% дорог имеют дорожные одежды, пригодные для пропуска большегрузных автомобилей.

Ухудшение сети автомобильных дорог республики, которое имеет устойчивую тенденцию, прямо связано с нестабильным финансированием. Ежегодно выделяемые средства обеспечивают всего лишь 18-20% от общей годовой потребности дорожной отрасли республики.

ской деятельности в странах-членах.

Выводы в целом, процесс становления целостной инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса в государствах Содружества с объединенной идеологией еще не закончен. В последующие годы предстоит дальнейшее развитие национальных систем инфраструктуры. Потребуется отладка механизмов тиражирования положительного опыта в государствах Содружества эффективно действующих объектов инфраструктуры поддержки.

Литература

1. Статистический сборник Национального статистического комитета Кыргызской Республики. - Бишкек, 2012.
2. Материалы Форума развития страны 01.06.2007. - Бишкек, 2007
3. Ляшенко В., Павлов К., Дятченко Л. Малое предпринимательство в странах СНГ. - М., 2008г.