

### **ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЕ МАЛЫМ БИЗНЕСОМ В ЭКОНОМИКЕ РТ**

Анализ показывает, что формирование и развитие современных цивилизованных предпринимателей, имеющих по - деловому работать в новых условиях не может происходить очень быстро. Ведь формирование слоя предпринимателей - «золотого кадрового рыночного фонда нации» происходит в недрах капитализм и получает все большее развитие на его более высокой стадии развития. Предпринимательский опыт передается от поколения к поколению. [1] В результате исследования проведенного американским экономистом Н.Чемберленом, ироисхождения 863 президентом и высших менеджеров 428 крупнейших промышленных и транспортных корпораций, а также компаний сферы обслуживания оказалось, что у 55,7 проц., из них отцы были крупными бизнесменами, а из семей предпринимателей и специалистов (инженеров, адвокатов, врачей) ироисходили 3-4 названных лидеров бизнеса. Это очень любопытный факт. Видимо, нам необходимо также учесть данное обстоятельство в процессе решения кадровых проблем в области бизнеса.

Следующий сиецифической особенностью социально-политической среды Таджикистан является низкое уважение общественности к частной собственности. Это подтверждается проведенным нами социологическими исследованиями на территории Согдийской области. Общее распределение ответов на вопрос: «Как вы относитесь к развитию частных предприятий?» (в процентах опрошенных) следующее:

<b>Ответили</b>	<b>Октябрь 2013 год</b>	<b>Октябрь 2018 год</b>
Положительно	27	25
Отрицательно	28	31
Затруднялись ответить	45	44

**Источник: расчеты автора**

Как видно из результатов конкретного социологического исследования, при такой самой общей постановке вопроса число сторонников и противников развития частной собственности, немного увеличилось. Это объясняется болезненностью происходящих рыночных преобразований, отсутствием, полной стабилизации в экономике республике.

На самом деле, первопроходцы малого бизнеса сталкиваются с рядом значительных препятствий. Как свидетельствует анализ анкетирования 45 предприятий города Худжанда, на первом месте стоит проблема отсутствия навыков и опыта предпринимательской, коммерческой деятельности. Более половины опрошенных бизнесменов указали на потребность обучения в школе бизнеса, почти треть нуждается в бизнес центре для общения и обмена опытом. Отсюда возникает острая необходимость организации различных форм учебы кадров, будущих бизнесменов в едином центре, укрепив его научную, методологическую и практическую базу. Распыленность и разрозненность системы учебы значительно снижает их качество подготовки.

Мы считаем, что одной их специфических особенностей бизнеса в Таджикистане является создание самостоятельных форм хозяйствования, которые призваны сыграть не последнюю роль в решении важнейших проблем экономики переходного периода и в том числе проблемы приватизации. [2] Это в свою очередь, обусловлено следующими принципиальными моментами.

Во-первых, малой форме организации производства достаточно эффективно в различных отраслях материального производства, идет ли речь о сельскохозяйственном производстве или о предприятиях легкой и пищевой промышленности, в малых предприятиях более очевидно единство цели и заинтересованности в ее реализации, более ощутима связь с конечными результатами деятельности.

Во-вторых, малые предприятия чрезвычайно перспективны в непроизводственной сфере. Причем практически во всех ее структурах, включая науку, образование и здравоохранение. Более того, это связано с рациональным использованием высококвалифицированных кадров.

В-третьих, и это самое важное, именно в рамках малых предприятий можно осуществить: реальную на деле, а не формальную, на словах, приватизацию, то есть непосредственную передачу собственности в руки производителя материальных благ и услуг. Бизнес, в зависимости от конкретно-исторических условий страны и задача переходного периода, может носить более многоступенчатый характер, предполагающий использование различных переходных форм. Так, малые предприятия могут быть использованы в самых различных формах от государственного арендного предприятия, осуществляющего как посреднические, так и производственные функции, до ателье индивидуального пошива, находящего в частной собственности группы из 3-5 человек.

Такой подход дает возможность, с одной стороны обеспечит непосредственное включение производителей в отношении присвоения, с другой создать систему организационных форм, которая отражает современное состояние общественного производства, требующего широкого использования разнообразных форм предприятий. Достоинством арендной формы собственности является возможность выравнивания стартовых условий накопления, что очень важно для условий Таджикистана. Аренда ограничивает возможность «предаия» прибыли иутем раздачи деиег в виде премий. Мировая практика работы арендных предприятий свидетельствует о более высокой их эффективности по сравнению с коллективами, функционирующими на собственном капитале.

В условиях рыночной экономики, сравнительно низкого уровня жизни населения Таджикистана, особое значение приобретает такая ценность, как крепкая семья, не только с точки зрения взаимопомощи, материальной и моральной поддержки в рыночной и профессиональной деятельности, но и как стимул в достижении материального достатка и на это основе включения семьи в различные формы бизнеса, начиная с индивидуального, семейного, совместного труда, кончая открытием частных, семейных малых предприятий, кооперативов, фирм. [3] Именно в семье закладываются основы бизнеса. Таким образом, само занятие населения - это не только социальная защита семьи, это не только дополнительные потребительские товары, доходы, это еще и школа обучения ремеслам, школа бизнеса. Возьмем к примеру, многодетную мать - надомницу - швею. Ее дети принимают от нее трудовые навыки, кроме того, формируют навыки экономического поведения: учатся выделять выгодные и невыгодные заказы, постигают азы заключения трудовых контрактов, социального страхования и т.д. Развитие семейного бизнеса становится необходимым еще и потому, что больше половины населения Таджикистана - дети и подростки. [3] Ежегодно у нас десятки тысяч выпускников общеобразовательных школ остаются вне сферы дальнейшего образования и труда. Где им научиться ремеслу, профессии? Семейный бизнес, обеспечивая само занятие, дает для этой возможности.

В условиях Таджикистана исключительно важно приоритетно направить иностранные инвестиции в отрасли предприятия, необходимые для «подогрева» всего национального экономического потенциала в целом, исключив нанесения ущерба национальным интересам в их в широком понимании. Сложность этой задачи очевидно, если учесть отсутствие развитой системы национального бизнеса, нацеленного на охрану интересов отечественного производства. Государство, со своей стороны, обязано защищать национальный рынок от тех иностранных фирм, которые заинтересованы в Таджикистане только с точки зрения выкачки дешевого сырья в виде хлопка, алюминия и др. полезных ископаемых. Партнерство в этой области должно быть взаимовыгодным и служит стимулом для оздоровления экономики республики.

*Выводы и предложения:* низок удельный вес молодых менеджеров в предприятиях и организациях Республики Таджикистан, хотя имеется тенденция их роста что негативно сказывается, в свою очередь, на их способность качественно применять на практике современные приемы менеджмента, использовать современные методы мотивации персонала, осуществлять стратегическое планирование и внедрение инновации в плане подготовки управленческих кадров для рыночных структур: улучшение государственного образовательного стандарта по специальностям в области менеджмента, развитие рынка труда преподавателей и консультантов, обновление корпуса менеджеров в сфере образования, расширение использования механизмов образовательных кредитов.

✓ В этой связи, желательно, широкое привлечение молодых специалистов Республики Таджикистан в сфере управления.

✓ Целесообразно регулярная организация ярмарок свободных рабочих мест в предприятиях и организациях Республики Таджикистан.

✓ С целью повышения потенциала молодого управленческого персонала в год 2 раза отправить менеджеров на повышение квалификации за рубежом.

### **Литература**

1. Буров В.Ю. Основы предпринимательства: учебное пособие. – Чита.:..., 2013. – 441 с.
2. Концепция государственной кадровой политики Республики Таджикистан. Утверждена Указом Президента Республики Таджикистан от 31 декабря 2008 года № 582.
3. Комарова Г.Б., Турсунов А.Х. Экономика предприятия. Худжанд: «Хуросон».2010. – 212 с.