

ИНСТРУМЕНТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ДЛЯ «ВЗРЫВНОГО» РОСТА МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

УДК 338.22.021.1

Аннотация. Авторы статьи стремятся привлечь внимание научного и экспертного сообщества, а также специалистов в сфере менеджмента и государственного управления к вопросам управления развитием малого и среднего предпринимательства. Делается вывод, на основе анализа опыта наиболее успешных компаний и обобщения результатов научных исследований, что для развития в Казахстане малого и среднего бизнеса нужна модель не линейного, а «взрывного» роста. Рассматриваются основания и предлагаются инструменты реализации данной конкурентоспособной модели. Утверждается, что масштабное совместное внедрение методологии проектного менеджмента и современных технологий в деятельность предпринимателей и государственных органов способно обеспечить «взрывной» рост малого и среднего бизнеса в Казахстане в ближайшие 3–4 года.

Ключевые слова: государственное управление, малый и средний бизнес, проектное управление, инструменты управления развитием, экспоненциальная модель развития.

JEL коды: С 53, М 21, О 20.

Аңдатпа. Мақала авторлары шағын және орта кәсіпкерлікті дамытуды басқаруға ғылыми және сарапшы қауымдарын, сонымен қатар менеджмент пен мемлекеттік басқарудың мамандарын өз назарын аудартуға тырысуда. Сәтті компанияларға талдау мен ғылыми зерттеулер жүргізу нәтижесінде, Қазақстанда шағын және орта кәсіпкерлікті дамыту үшін, сызықтық емес, «жарылғыш» модель қажет екеніне көз жеткіздік. Бұл бәсекеге қабілетті модельді іске асыру үшін қажетті құралдар мен негіздер қарастырылуда. Жобалық менеджмент пен заманауи технологияларды кәсіпкерлік пен мемлекеттік органдарға ендірсек, жақын арада Қазақстанда 3–4 жылда шағын және орта бизнесте «жарылғыш» өсімі болары анық.

Тірек сөздер: мемлекеттік басқару, орта және шағын бизнес, жобалық басқару, басқаруды дамытудың құралдары, экспоненциалдық даму моделі.

JEL кодтары: С 53, М 21, О 20.

Annotation. The main goal of the article is to attract the attention of the scientific community of experts and specialists in the management and government administration sector to the issues in the small and medium-sized entrepreneurship direction. After the analysis of the most successful companies and the synthesizing of the scientific researches results, it can be concluded that it is necessary to elaborate the model of disruptive growth for the development of the small and medium-scaled business in Kazakhstan. Different basis and tools are being investigated and proposed for the realization of the competitive model. It is suggested that the full-scale simultaneous implementation of the project management methodology and the up-to-date technologies in the entrepreneurial and government activities would provide disruptive development of small-scale and medium-sized business in Kazakhstan in the next 3-4 years.

Keywords: government administration, small-scale and medium-sized business, project management, development management tools, exponential growth model.

JEL codes: С 53, М 21, О 20.

А.К. ЕВНИЕВ¹ ¹магистрант КазННТУ им. К.И. Сатпаева

А.Ф. ЦЕХОВОЙ² ²д.т.н., проф. КазННТУ им. К.И. Сатпаева

Малый и средний бизнес: значение, динамика и перспектива

Малый и средний бизнес - важнейший элемент рыночной экономики, без которого не может устойчиво развиваться государство. Именно этот элемент во многом определяет темпы экономического роста, структуру и конкурентоспособность валового национального продукта.

В Казахстане вопросы развития малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) всегда являлись приоритетными для высшего

руководства страны. Глава государства в своем Послании народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» отнес развитие малого и среднего бизнеса к приоритетным направлениям экономической политики государства и поставил задачу по удвоению доли малого и среднего бизнеса в экономике к 2030 году [1].

В экономической теории давно доказано, что роль малого и среднего бизнеса незаменима для решения наиболее острых

социально-экономических задач и противостояния экономическим кризисам и вызовам. Не требуя значительных затрат со стороны государства, МСП способствует формированию конкурентной среды, развитию деловой активности и инициативы, созданию новых рабочих мест, формированию среднего класса, удовлетворению различных потребностей населения, внедрению инноваций, что в конечном итоге приводит к обеспечению устойчивого экономического роста [2].

Встречаясь с предпринимателями в январе 2017 года Глава государства напомнил: *«Малый и средний бизнес должен прийти до более высоких долей ВВП страны. Теперь пора отвечать бизнесу на такую заботу и внимание со стороны государства. Больше привлекать людей. Больше создавать стоимости. И больше занимать места в экономике».*

Необходимо отметить, что меры поддержки частного предпринимательства, предпринятые государством в последние годы, беспрецедентны по своему масштабу среди стран СНГ.

Неоспоримым доказательством того, что предпринимаемые государством и предпринимательским сообществом меры дают положительные результаты являются показатели статистики. Так, данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики убедительно показывают, что Казахстан увеличил долю малого и среднего бизнеса в ВВП с 10,5% в 2005 году до 24,9% по итогам 2015 года.

По состоянию на 1 марта 2017 года количество действующих субъектов малого и среднего бизнеса составило 1,1 млн. предприятий, в которых занято более 2,7 млн. человек. При этом нельзя не указать, что количество занятых в МСП снизилось по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 5,9%.

Указанные факты и цифры свидетельствуют о недостаточно высокой динамике роста доли МСП в Казахстане – порядка 1,4% в год. Соответственно, если темпы роста будут сохранены, то за 14 лет к 2030 году доля МСП в ВВП может составить порядка 45-46%. И тут возникают, как минимум, два вопроса. Первый - устраивает ли нас такой рост? И второй - где будет весь мир через 10-15 лет?

Настоящая статья является попыткой авторов привлечь внимание научного и экспертного сообщества, а также специалистов в сфере менеджмента и государственного управления к этим вопросам.

От правильного ответа на эти два вопроса будет зависеть - что делать дальше?

В развитых странах мира малые и средние предприятия играют в экономике ключевую роль – как правило, более 95% предприятий относятся к категории малого и среднего бизнеса. При этом они обеспечивают занятость до 60-80% экономически активного населения и имеют долю в ВВП порядка 50-60%. Ниже несколько примеров.

В Европейском Союзе сектор МСП составляет 99,8% предприятий региона и обеспечивает рабочими местами 67,4% экономически занятого населения Европы и в валовой добавленной стоимости занимает 58,1% [3].

Управление по делам малого бизнеса США (United States Small Business Administration (USSBA) довольно широко классифицирует малый и средний бизнес, относя к данной категории любое предприятие, численность персонала которого не превышает 499 человек. На долю подобных предприятий приходится 99,6% от общего числа фирм США. микропредприятия (численностью до 9 человек включительно) составляют 75,8%. Предприятия с численностью до 99 работников относятся к категории малых. При этом доля малых предприятий в ВВП страны составляет 50-52% [4].

В Южной Корее доля МСП в общем числе предприятий страны превышает 99%, на долю которых приходится более 46% промышленной продукции. Число занятых в секторе работников превышает 19 млн. чел. (около 80% от общей занятости). Совокупная добавленная стоимость по предприятиям данного сегмента составляет около 50% от ВВП страны [5].

Скорость изменений имеет значение. Модель экспоненциального роста

Сравнительный анализ, исследование и изучение государственной политики и конкретных мер поддержки малого и среднего бизнеса всегда представляла большой научный и практический интерес. Поэтому данная тема достаточно хорошо изучена в рамках различных научно-исследовательских работ и проектов различных международных организаций и институтов.

По итогам таких исследований и анализов авторитетными экспертами и консультантами выработано огромное количество политик и рекомендаций государственным органам, предпринимателям и их объединениям. Совершенствуются действующие и принимаются новые законы и нормативные акты.

Издается бесчисленное количество книг, журналов и научно-популярной литературы для предпринимателей с рекомендациями и советами по развитию бизнеса.

В то же время, авторы настоящей статьи убеждены – если мы будем просто копировать и использовать те же меры и инструменты (пусть и адаптируя их), что и страны, прошедшие этот путь, мы получим тот же результат и примерно за тот же период времени. Нельзя не вспомнить слова Эйнштейна: «Бессмысленно продолжать делать то же самое и ждать других результатов». Речь о том, что, развивая МСП в ближайшие 10-15 лет такими же инструментами и технологиями, что и в предыдущие 10 лет, мы рискуем всегда оставаться в роли «догоняющих».

Если мир развивается по спирали, то должен быть способ «перескочить» с одного витка на другой. Казахстану, на наш взгляд, совсем не обязательно последовательно проходить весь тот длинный путь, который прошли страны, развивая предпринимательство.

К примеру, сейчас, когда отдельные страны и компании находятся на пороге Четвертой промышленной революции, не стоит ли другим сразу совершить экспоненциальный рывок к ней, минуя промежуточные этапы?

Вывод - для развития в Казахстане не только малого и среднего бизнеса, но и предпринимательства вообще, нужна модель не линейного, а экспоненциального или «взрывного» роста.

Конкуренция моделей управления

Руководитель «Сбербанка России» Герман Греф во главе делегации из 30 российских бизнесменов и чиновников в марте 2016 года посетил Стэнфорд и Кремниевую долину в США. В результате увиденного он сделал заключение: *«Нет никакой конкуренции товаров, продуктов или услуг. Есть конкуренция моделей управления. И это главный вывод.»*

Теория и практика трансформации моделей управления выявила, что конкурентоспособная модель управления должна состоять из трех ключевых звеньев: люди, процессы, технологии. Иными словами – правильные люди должны руководствоваться правильными процессами и использовать наилучшие доступные технологии.

Выступая в 2016 году на Гайдаровском форуме Г. Греф привел пример: *«В прошлом году мы сделали 27 000 изменений платформы. Для сравнения — 5 лет назад мы делали 600-800 изменений. В этом году мы сделаем 41 000 изменений. Если посмотреть*

на банки – мы в шоколаде, все в порядке. Если посмотреть на вот этих ребят всех – Amazon, Google и так далее, то Amazon делает 10 000 изменений своей платформы в день. 10 000 в день и 40 000 в год это несопоставимые вещи. Time to market – часы, и time to market – месяцы, это неконкурентоспособная история.»

Опыт наиболее успешных компаний и результаты многочисленных исследований свидетельствует о том, что не только для страны или отрасли, но и для большой или маленькой компании главным конкурентным преимуществом становится способность к изменениям.

Учитывая, что любое целенаправленное изменение предполагает переход субъекта бизнеса из одного состояния в другое, можно с уверенностью утверждать, что успех любого бизнес-предприятия (в том числе МСП) в значительной степени будет зависеть от внедрения в свою деятельность проектного подхода. Это также означает, что конкурентоспособность бизнеса зависит не только от скорости и качества постоянных изменений самого субъекта, но и от результативности и эффективности реализации им различных бизнес-проектов [6].

Таким образом, масштабное совместное внедрение методологии проектного менеджмента и современных информационно-коммуникационных и цифровых технологий не только в деятельность предпринимателей, но и в деятельность государственных органов способно обеспечить «взрывной» рост малого и среднего бизнеса в Казахстане в ближайшие 3–4 года.

Обучаемость и подготовка первых руководителей МСП – главное конкурентное преимущество

В Казахстане значительная активная часть населения заинтересована в создании и развитии собственного бизнеса. Для государственных органов это тоже приоритетная задача. Соответственно, только объединив усилия государства и бизнеса можно создать необходимую мотивацию и мощный импульс предпринимательской активности.

Салим Исмаил – автор книги «Взрывной рост: почему экспоненциальные организации в десятки раз продуктивнее вашей (и что с этим делать)» утверждает, что в ближайшем будущем ключевым фактором оценки сотрудников, команд, стартапов станет обучаемость [7].

В этой связи необходимо ответить на ряд вопросов:

- какие новые знания, навыки и способности нужно предпринимателям и государственным служащим;

- кто и каким образом должен их обучать и консультировать.

Современная система профессиональной подготовки руководителя, предлагая различные курсы формирования компетенций в сфере менеджмента, не дает знаний и инструментов управления, которые могут обеспечить им качественное выполнение своих функций в условиях нарастающего информационного потока без ущерба для собственного здоровья. Все проблемы современной организации «сходятся» на первом её руководителе. Количество методов и предложений для эффективного руководства стремительно нарастает и создаёт неопределённость выбора. В такой ситуации лидер организации неизбежно испытывает стресс, что обычно проявляется в его стремлении к постоянным экспериментам в организации. Как правило, он проводит ежедневные совещания, предлагает срочно находить на основе мозгового штурма новые идеи, восхищается нововведениями в других организациях. Но практическая работа не двигается, его идеи не материализуются, возможно он сам испытывает еще больший стресс перед их воплощением. Возникает проблема: как повысить в этих условиях качество управления?

В 2002 году ЮНЕСКО было отмечено распространение среди первых руководителей так называемого «Синдрома информационной усталости». Оказывается, наибольшее давление информационный поток в организации оказывает на эту категорию людей. Это приводит к общему снижению уровня управленческой культуры, а те методы и инструменты, которые способны изменить ситуацию, приживаются медленно. Внутренние ресурсы компании, среди которых нет корпоративного знания, отсутствие программ нового поколения и способы трансляции служебного опыта и вовсе делают ситуацию сложной. Руководитель, стремясь стать достойным и незаменимым лидером, часто склоняется к чисто научным советам, опубликованным в журналах баз Scopus, Web of Science. Но такая информация даётся ему с трудом, так как она написана высоким научным стилем, и хотя тщательно проверена и доказана, чаще всего оказывается бесполезно устаревшей или очень глобального уровня. Это связано с тем, что подобные публикации обычно делаются для получения учёных степеней, званий или для рейтинга вузов, но не для развития реального бизнеса.

В итоге, лидер обращается к более доступным и красиво «упакованным» советам от «гуру», «шаманов», писателей или просто «успешных» лиц, сопровождающих бизнес процессы. Последние, как правило, являются «наблюдателями» и экспериментаторами по отношению к реальному бизнесу. Эти лица часто применяют уникальные оригинальные приемы, повторить которые, как правило, невозможно. В итоге системы ценностей первого руководителя и его команды, формально совпадая, все более расходятся в значении и трактовках. Лидер, уверенный в своем предназначении, ориентирует на себя весь поток информации организации, с которым ему сложно справиться, обрекая себя на неизбежную информационную усталость и повседневные ошибки, замечаемые его сотрудниками, что порождает у них недоверие и разочарование в первом руководителе как в лидере. Руководитель же, наоборот, вопреки логике, чувствуя снижение своего статуса, стремится все чаще вмешиваться в работу компании и принимает оперативные решения. Но выход есть – он состоит в правильном осуществлении управления развитием топ-менеджеров компании.

Ключевым инструментом для подготовки первых руководителей МСП в Казахстане должно стать проектное управление с использованием признанного мировым проектным сообществом «Руководства к Своду знаний по управлению проектами» [8]. В настоящее время в Казахстане созданы для этого реальные предпосылки [9]. В 2014г. принят национальный стандарт СТ РК ISO 21 500-2014 Руководство по управлению проектами [10]. Данный стандарт содержит общие указания по понятиям и процессам управления проектами, которые важны и имеют существенное значение для успешного достижения результатов проекта. Благодаря этому, применение проектного управления обеспечивает переход от управления по поручениям к управлению по результатам.

В 2016 г. принят стандарт СТ РК ISO 21504-2016 Проектный менеджмент. Проект, программа и управление портфелем. Руководство по управлению портфелем. Этот стандарт позволяет руководителю МСП осуществлять отбор в портфель тех проектов, которые способны обеспечить достижение как тактических, так и стратегических целей организации. Стандарт поясняет, как отслеживать выполнение отобранных проектов, распределять между ними ресурсы организации, которые, как правило, всегда ограничены, и при этом обеспечить выгодное и эффективное использование ресурсов. Стандарт также устанавливает

сбалансированный подход к управлению портфелем, то есть достижение равновесия между краткосрочными и долгосрочными проектами, между рисками проектов и возможными доходами от их реализации, принятие решений о включении в портфель новых проектов или о закрытии убыточных или мало эффективных проектов.

Область применения обоих стандартов довольно широка. Он может быть использован в государственных, частных или общественных организациях для любых типов проектов, независимо от их сложности, размера и продолжительности.

В рамках заключительной части данной статьи мы лишь покажем масштабы задач, которые стоят в целом перед проектным сообществом - государственными органами и институтами развития, действующими и будущими предпринимателями, а также сообществом консультантов и экспертов в сфере проектного менеджмента для того, чтобы обеспечить «взрывной» рост малого и среднего бизнеса в Казахстане:

- внутри каждой государственной и частной организации должен быть осуществлен переход к новой организационной культуре, основанной на атмосфере взаимного доверия и уважения, эффективных внутренних и внешних коммуникациях;
- каждая государственная и частная организация должна четко сформулировать свою стратегическую трансформативную цель, видение, миссию, поставляемые результаты и воодушевить сотрудников и партнеров для их достижения;
- государственные органы и многочисленные национальные институты развития должны на системной основе внедрить у себя все три уровня проектного менеджмента - управление проектами, программами, портфелями программ и проектов, а также создать проектно-ориентированную организационную структуру;
- для управления программами, портфелями и крупными проектами в каждой организации могут быть созданы внутренние или внешние проектные офисы, которые должны обеспечить методологическую поддержку, внедрение стандартов и инструментов, обучение проектного персонала;
- должна быть организована система непрерывного обучения персонала на основе лучших технологий передачи востребованных знаний и специальных обучающих программ;
- массовое распространение должны получить гибкие инструменты проектного менеджмента типа Agile и SCRUM, а также современное программное обеспечение деятельности проектных команд [11];

- на основе адаптации лучших мировых стандартов и методик проектного управления должны быть разработаны национальные стандарты, в том числе в сфере государственно-частного партнерства;

- должен быть разработан специализированный национальный свод знаний по проектному управлению для предприятий малого и среднего бизнеса [13];
- проектному менеджменту должны быть обучены десятки тысяч предпринимателей и государственных служащих, должны функционировать учебные и консалтинговые центры, имеющие профессиональных сертифицированных проектных менеджеров-консультантов [12].

Системность, универсальность и масштабируемость проектного подхода ярко демонстрирует опыт Генеральной прокуратуры Республики Казахстан по внедрению в свою деятельность проектного менеджмента. Коррупция и неэффективное управление бюджетом, государственные закупки, некачественные государственные услуги и давление на бизнес, невыплата заработной платы и алиментов, самозахваты земель, проблемы дольщиков и нарушения в строительстве, возврат активов – это неполный перечень сфер и объема работы органов прокуратуры.

Исполняя контрольно-надзорные функции, прокуратура и правоохранительные органы находят виновных, защищают права и свободы граждан, наказывают преступников, пополняют бюджет. Одновременно совершенствуется законодательство и государственная служба. Однако, количество правонарушений практически не снижается. Большая часть государственных программ и инициатив не достигают поставленных стратегических целей и не всегда приносят ожидаемые результаты. Сдерживается развитие предпринимательства, привлечение инвестиций и новых технологий. Соответственно, общество часто подвергает критике деятельность правоохранительных и других государственных органов в СМИ и социальных сетях.

Сложившаяся ситуация требовала кардинальных изменений в осуществлении контрольно-надзорных функций органов прокуратуры и применения управленческих инноваций. В результате системного анализа и изучения международного опыта, а также лучших практик предпринимательского сектора, с 2014 года руководством Генеральной прокуратуры внедряется проектный подход.

Например, в ходе реализации проекта «10 мер по снижению тюремного населения» были

поставлены четкие цели и задачи, определены индикаторы и установлена персональная ответственность за конечные результаты. В результате, применение проектного менеджмента позволило Генеральной прокуратуре решить конкретную проблему – снизить тюремное население (*Казахстан в 90-е годы был в тройке мировых лидеров по тюремному индексу. В 2012 году 52 тыс. человек находилось в местах лишения свободы и Казахстан занимал 33-место*). В итоге в 2016 году Казахстан вышел из 50 стран-лидеров тюремного населения и занял 68-место (36 тыс. человек в местах лишения свободы).

Логическим продолжением системной работы по внедрению проектного менеджмента стало создание в Генеральной прокуратуре в 2015 году полноценного Проектного офиса и подбор компетентного проектного персонала. Команду офиса сформировали по специально разработанной системе отбора кадров. Весь состав офиса прошел обучение проектному менеджменту у лучших практиков по внедрению проектного менеджмента в государственный сектор из Канады, Великобритании и Казахстана. Проектный офис разместили в здании Генеральной прокуратуры, создав помещение в формате «open space». Для управления проектами используется специализированная программа «MS Project», внедрены инновационные инструменты «Agile», «SCRUM».

В рамках разработанной программы трансформации органов прокуратуры инципировано 10 масштабных проектов, включающих 52 подпроекта. По каждому проекту создана проектная команда, определены куратор, руководитель и главный менеджер, четко распределена ответственность.

Проектный менеджмент также становится мощным инструментом против коррупции в любых инвестиционных, инфраструктурных, социальных и иных проектах, финансируемых государством, в том числе, строительство школ, дорог, заводов и многое другое. Это становится возможным благодаря ключевым принципам проектного подхода - персонификация ответственности, тщательное планирование и управление рисками.

Например, совместное использование программного обеспечения «MS Project» и «1С Бухгалтерия» обеспечивает подтверждение выплаты денежных средств объемом выполненных работ. Это позволяет контролирующим органам в режиме онлайн видеть нецелевое использование средств и другие несоответствия. Использование

строительных стандартов «FIDIC» позволяет исключить необоснованное удорожание строительных смет.

Применение таких стандартов и инструментов могло бы значительно сократить риск хищений и коррупции при реализации государственными органами и национальными компаниями программ поддержки малого и среднего бизнеса, а также крупных инвестиционных проектов.

Подтверждением огромного потенциала проектного подхода для поддержки предпринимательства является опыт Белгородской области Российской Федерации, которая масштабно внедряет проектный менеджмент с 2010 года. Благодаря этому ежегодный объем инвестиций на развитие экономики и социальной сферы превысил 120 млрд. рублей, на 23% увеличилась скорость освоения инвестиций. В 2015 году по рейтингу инвестиционного климата область вошла в первую группу «Регионы – лидеры». С 2011 года обеспечен прирост валового регионального продукта в объеме более 3 млрд. рублей.

Анализ показывает, что основным препятствием для внедрения проектного подхода в Казахстане является действующая практика планирования и организации работы министерств и акиматов.

К примеру, принимаются различные государственные и правительственные программы, а также программы развития территорий. В них на основе анализа и прогноза устанавливаются соответствующие цели, показатели и индикаторы. Для реализации программы в соответствии с законодательством Правительством утверждается План мероприятий, который направляется в министерства и акиматы для исполнения. План состоит из списка многочисленных мероприятий, которые должны быть выполнены государственным органом в срок по установленной форме завершения. Как правило, это информация или отчет в вышестоящий орган. Соответственно, руководство государственного органа выполняет две главные задачи:

- выполнить все пункты Плана мероприятий;
- освоить выделенные средства.

Для этого руководители закрепляют ответственных исполнителей за каждое мероприятие и обеспечивается жесткий контроль их выполнения. Но никто конкретно не отвечает за общий результат и цели программы. В этой ситуации каждый выполняет свой пункт, ответственность размывается, сложно найти виновных в недостижении целей, а программа становится

лишь средством для обоснования бюджетных расходов.

Проектный менеджмент категорически отвергает такой подход и предлагает инструменты и лучшие мировые практики управления проектами, программами, портфелями программ и проектов, правильное использование которых гарантирует достижение стратегических целей в установленный срок и в рамках выделенных ресурсов.

Результативность и эффективность принимаемых мер может быть обеспечена только при соблюдении следующих условий:

- в целях эффективного использования указанных инструментов в государственном секторе необходимо каждому госоргану сформировать проектную инфраструктуру;
- для каждой программы должен быть создан Проектный офис, который идентифицирует перечень проектов, необходимых для достижения целей программы и сформирует проектные команды;
- определение по каждому проекту куратора, руководителя и главного менеджер;
- ответственность каждого участника проектной команды за конечный результат, а не за отдельные пункты плана мероприятий;
- на каждом проекте должен быть хотя бы один сотрудник, который освобожден от текущей деятельности и занят только проектом;

- наличие четких правил и стандартов реализации проектов и программ на принципах проектного менеджмента;

- оптимизация организационной структуры, разделение проектной и процессной работы;

- постоянное обучение, развитие навыков и способностей участников проектных команд.

Вывод: Наиболее результативным и эффективным способом развития малого и среднего бизнеса является внедрение проектного подхода не только в деятельность предпринимателей, но и в деятельность всех государственных органов.

В конечном итоге, переход государственных структур на проектное управление обеспечит повышение уровня доверия населения, не только к отдельным государственным органам, но и к государственной власти в целом.

На наш взгляд, решение указанных задач за короткий период времени возможно только в партнерстве государственных органов с профессиональным проектным сообществом на системной методологической основе путем создания специального проектного офиса при Правительстве Республики Казахстан [14]. Именно это – путь к решению основной задачи по вхождению Казахстана в число 30-ти самых развитых стран мира.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Послание Президента РК Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» 17.01.2014 года.
2. Конкурентоспособность стран и регионов в мировом хозяйстве: теория, опыт малых стран Западной и Северной Европы. / Пилипенко И.В. – Смоленск: Ойкумена, 2005. – 496 с.
3. National Statistics Offices of Member States/Ecorys – 2012 год // Eurostat [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/links>
4. Business Dynamics Statistics // US Census Bureau, [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.census.gov>
5. Korea National Statistical Office // KNSO [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.allacronyms.com/KNSO/Korean_National_Statistical_Office
6. Проектное управление – это знания, которые не привязаны к отрасли, знания созидания, знания достижения целей / А.Ф. Цеховой– Антикоррупционная политика, 2015, 1, с. 13-17
7. Взрывной рост: Почему экспоненциальные организации в десятки раз продуктивнее вашей (и что с этим делать) / Салим Исмаил, Майкл Мэлоун, Юри ван Геест; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 393 с.
8. Guide to Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide). 2013. Fifth edition. Project Management Institute, Pennsylvania, USA.
9. Проектное управление и модернизация технологий оценки недр Казахстана / А.Ф. Цеховой, Ч.Т. Лаумулин, В.Л. Лось – ОО «Академия минеральных ресурсов РК», 2017, с. 4-7
10. СТ РК ISO 21500-2014 Руководство по управлению проектами / Комитет технического регулирования и метрологии Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан (Госстандарт)
11. SCRUM. Революционный метод управления проектами / Джефф Сазерленд; пер. с англ. М.Гескиной – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 272 с.
12. Инновационное управленческое образование: Монография / В.И.Цой; Карагандинский государственный технический университет, Центрально-Казахстанский университет «МГТИ-Лингва». – 2-е изд., исп. и доп. – Караганда, 2008. 454 с.
13. Управление проектами / Полковников А.В., Дубовик М.Ф. – М.:Эксмо, 2011. – 528 с. – (Полный курс MBA).
14. По ту сторону проектов. Записки консультанта / В.В.Ильин. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2017. – 376 с.: ил. – (Проекты, программы, портфели).