



ПОСВЯЩАЕТСЯ 95-ЛЕТИЮ САМИЭС

ДИФФЕРЕНЦИРОВАННАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ УРОВНЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20565051>

Зайналов Ж.Р.

*Самаркандский институт экономики и сервиса, заведующий кафедрой
«Финансы», профессор*

Нурмухамедов А.М.

*Ташкентский химико-технологический институт, доцент кафедры «Основы
инженерии и механика»*

Самигова Н.Х.

*Фармацевтический институт образования и исследований, старший
преподаватель кафедры «Физики, математики и информационных технологии»*

Мўминбоев Ш. Ж.

Фармацевтический институт образования и исследований, студент.

Аннотация: В данной статье рассматривается обучение специалистов. Отмечается, что для страны с переходной экономикой требуются специалисты нового содержания и новой технологией обучения во всей системе непрерывного образования. Отмечается, что требуются специалисты для ориентации на создание малых предприятий, а также на семейную и индивидуальную трудовую деятельность – специалисты не столько с высшим образованием, сколько готовых к практической работе.

Ключевые слова: школа бизнеса, специалисты, квалификация, проблема, практика, формы последовательного образования, убежденность, растерянность, потенциальный партнер.

Annotatsiya: Ushbu maqolada mutaxassislarni o'qitish masalalari ko'rib chiqiladi. Unda, iqtisodiy rivojlanayotgan davlatlarga uzluksiz malaka oshiradigan, yangi mazmun va yangi ta'lim texnologiyasiga ega mutaxassislarni talab etiladi. Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, kichik korxonalarni tashkil etish, shuningdek, oilaviy va yakka tartibdagi mehnat faoliyatini faol yo'lga qo'yish uchun mutaxassislarni - nafaqat oliy ma'lumotli, balki amaliy ishga tayyor mutaxassislarni bo'lishi talab etadi.

Kalit so'zlar: biznes maktabi, mutaxassislarni, malaka. muammo, amaliyot, izchil ta'lim shakllari, ishonch, sarosima, potensial hamkor.



Abstract: *This article examines specialist training. It is noted that for a country with an economy in transition, specialists with new content and new teaching technologies are required across the entire continuous education system. It is noted that specialists are required to focus on establishing small enterprises, as well as on family and individual labor activities—specialists with not so much higher education as those ready for practical work.*

Keywords: *business school, specialists, qualification. problem, practice, forms of sequential education, conviction, confusion, potential partner.*

Актуальность темы. Мы имеем довольно дифференцированную систему в области образования. Однако есть ряд серьезных проблем, которые осложняют процесс обеспечения экономической реформы квалифицированными кадрами хозяйствующих субъектов.

Слушателей отличает исключительно низкий начальный уровень подготовки. В большинстве случаев они не знают элементарных основ специальных дисциплин по тем или иным видам направлений образования.

Являясь квалифицированными инженерами, они не имеют базового экономического образования. Предприятия, командирующие специалистов на учебу, стремятся максимально сократить ее продолжительность, желая получить квалифицированных специалистов за «пару месяцев». При этом они резко негативно относятся с фундаментальным формам подготовки кадров предприятия, с неохотой посылают на переподготовку молодых специалистов, у которых еще не утрачены навыки обучения и которые

более восприимчивы к нетрадиционным активным формам учебы, нежели их старшие коллеги.

Обзор состояния образования. Сложность состоит еще и в том, что современные предприниматели в большинстве не владеют иностранными языками, а это затрудняет как работу с литературой, так и контакты с иностранной профессурой и зарубежными предпринимателями.

Существенным недостатком является и отношение руководства предприятий к процессу непрерывности образования специалистов. Оно считает, что, если сотрудник прошел обучение, напр., в коммерческой бизнес-школе, то этих знаний ему хватит на всю оставшуюся жизнь. В качестве примера альтернативного подхода к данной проблеме можно привести практику фирмы IBM, которая является признанным на Западе лидером в области организации непрерывного образования сотрудников. Достаточно сказать, что ежегодный бюджет фирмы на эти цели составляет 2,5% дохода



(для сравнения: в США на все формы повышения квалификации ежегодно расходуется более 4-5 млрд. долл.). Предприниматель любого ранга должен ежегодно проходить обучение по программе не менее 40 часов; при этом, если ему предстоит повышение по должности, его ждет значительно более серьезная переподготовка.

Анализ проблемы образования специалистов. Проблемы есть и у самих коммерческих школ бизнеса. К сожалению, невысок профессионализм большинства преподавателей. В большинстве коммерческих школ бизнеса учебный процесс подменен курсом лекций, хотя совершенно очевидно, что учеба должна включать такие элементы, как вступительный контроль, итоговое тестирование, промежуточный контроль, письменные работы, практику на предприятиях, активные формы обучения и многое другое. Исключительно слаба оснащенность учебного процесса техническими средствами обучения, а также методической, учебной и научной литературой, не говоря уже об иностранной экономической периодике. До сих пор отношения с зарубежными партнерами используются главным образом как приманка для предприятий, готовых платить свободно конвертируемую валюту. Следствием этого является низкая эффективность зарубежных стажировок, куда специалисты направляются, скорее, для знакомства со страной, нежели для основательной

учебы. Да и можно ли ждать серьезной отдачи, когда за рубеж командировются люди, не владеющие иностранным языком, не имеющие предварительной подготовки для учебы в зарубежном университете?

Наконец, еще одна проблема – углубляющиеся противоречия между традиционными (государственными) и новыми формами последипломного образования.

В связи с этим потребуется набор новых знаний, умений и навыков, применяемых в реальной деятельности: по основной специальности; по праву и практике его реализации; по экономике, предприимчивости умению сопоставлять и выбирать варианты производимых товаров; по умению вести переговоры и планировать свою деятельность на длительный период, не прельщаясь сиюминутными выгодами; по бухгалтерии; по рациональному использованию компьютеров; по маркетингу, этике и динамике межличностных отношений. Необходимы комбинационное мышление, умение видеть и понимать ситуацию, искать и находить пути не оптимальные, но достаточно хорошие варианты, сопоставляя многокритериальные решения на разных уровнях – верхнем, равном (параллельном) и нижнем. А так как эрудиции одного человека все равно не хватит, нужно уметь подбирать команду, работать с ней, совершенствовать ее. Уточню, что в



больших предприятиях командой является группа руководителей примерно одного ранга (заместители), а в малых в команду входят все или почти все их сотрудники.

Изучение коммерции в ходе подготовки различных специалистов чрезвычайно важно, но при существующих методах обучения функционирующие ныне преподаватели вряд ли способны готовить людей с новым мышлением. Включение в вузовские учебные планы новой дисциплины «Коммерция», состоящей из нескольких лекций, практических занятий и семинаров, не сможет изменить психологию выпускника, хотя такая дисциплина и необходима. Нужно коммерческое образование – подготовка коммерсантов-профессионалов, а перед этим и параллельно этому – подготовка преподавателей для коммерческих училищ.

Дело в том, что государственные и нетрадиционные структуры оказались в неравном экономическом положении в силу различий их юридического статуса. Очевидно, что у последних сразу обнаружилось больше свободы, гибкости, больше финансовых средств, больше простора в кадровых вопросах и, соответственно, - меньше инструкций, контроля и отчетности. Поэтому у них более высока мотивация создавать принципиально новые учебные программы.

Заключение. Отчаянные попытки государственной высшей школы приблизиться к экономическим условиям нетрадиционных учебных центров в условиях сохранения бюджетного финансирования обречены на провал, так как в ряду общегосударственных задач увеличение дотаций вузам, особенно на выплаты преподавателям, не входит в число приоритетных. Отсюда вполне объяснимо раздражение работников государственного образования, вызванное разницей в оплате труда, ведь в отдельных кооперативных бизнес-школах квалифицированный преподаватель может за день заработать свою месячную вузовскую ставку.

Является ли сложившаяся ситуация тупиковой? На наш взгляд, нет, поскольку существует возможность оптимального сочетания преимуществ каждой из систем образования в рамках одних и тех же учебных центров. Ведь чем хорош кооператив? Это – оперативная и финансовая гибкость, определенная юридическая и экономическая независимость. С другой стороны, государственная структура имеет кадры квалифицированных преподавателей, опыт организации учебного процесса, а главное – материально-техническую базу, на которую в ближайшей перспективе кооперативу трудно рассчитывать. От их сотрудничества выиграет не только новый коммерческий учебный центр,



но и само образование, поскольку участвуют в процессе через систему отчислений он получит функционирования созданной возможность финансировать даже те коммерческой школы бизнеса. подразделения, которые прямо не

ЛИТЕРАТУРА:

1. Мирзиеев Ш.М. Танқидий таҳлил, каътий тартиб – интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоида бўлиши керак.- Т.: Ўзбекистон, 2017.- 104 б.
2. Дубровин И.А. Бизнес-планирование на предприятиях: учебник / И.А.Дубровин.- М.: Дашков и К, 2016.- 432 с.
3. Ковалев В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика / В.В.Ковалев.- 2-е изд., доп.- Мю: ТК Велби; Проспект, 2007.- 1024 с.
4. Рогова Е.М. Финансовый менеджмент / Е.М.Рогова, Е.А.Ткаченко.- М.:2011.- 540 с.
5. Финансовый менеджмент: теория и практика: учебник / Под ред. Е.С.Стойковой.- М.: Перспектива, 2007.- 656 с.