



## НЕОБХОДИМОСТЬ ПРИВЛЕЧЕНИЯ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ К ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОСПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20565144>

**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»*

**Шадманов К.К.**

*Фармацевтический институт образования и исследований, заведующий кафедрой «Физики, математики и информационных технологии» доцент.*

**Султонов Ж.В.**

*Ташкентский химико-технологический институт, старший преподаватель кафедры «Проектирования технологических процессов и аппаратов»*

**Аннотация:** В данной статье находится отражение экономической системы, могущей опираться на систему образования. Даются факторы, приводящие к росту спроса на подготовку кадров. Делаются критические подходы к системе образования, особенно допереходного периода.

**Ключевые слова:** инициатива, распоряжение, логика, потребность, спрос, знания, дифференциация, последовательность, критерий, классификация.

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada ta'lim tizimiga bevosita tayanuvchi iqtisodiy tizim aks ettirilgan. Kadrlar tayyorlashga bo'lgan talabning o'sishiga olib keluvchi omillar berilgan. Ta'lim tizimiga, ayniqsa, o'tish davrigacha bo'lgan davrga tanqidiy yondashilgan.

**Tayanch iboralar:** tashabbus, farmoyish, mantiq, ehtiyoj, talab, bilim, differentsiatsiya, ketma-ketlik, mezon, tasnif.

**Abstract:** This article provides a reflection of an economic system that can rely on the education system. Factors leading to an increase in demand for personnel training are provided. Critical approaches are being taken to the education system, especially in the pre-transition period.

**Keywords:** initiative, command, logic, need, demand, knowledge, differentiation, sequence, criterion, classification.



Актуальность проблемы исследования. Отечественная система образования и наука сталкиваются с уникальными явлениями, связанными с растущей дифференциацией форм подготовки и переподготовки кадров разного уровня принадлежности. При этом дифференциация связана с прорывным увеличением уровня и изменением структуры спроса на специалистов высшей квалификации.

Традиционная система, существующая до 2016 года, не только не стимулирует появление нестандартно мыслящих специалистов, но и посредством «естественного отбора» всячески вытравляет их из хозяйственной жизни, предоставляя дорогу послушным исполнителям планов, распоряжений и инструкций. Редким исключением были специалисты, которые в крепкой системе экономических взаимоотношений находили возможность для проявления отечественного творчества и инициативы. Такое творчество, как правило, не поощрялось. Распространилась абсурдная, с точки зрения экономической логики, поговорка – «инициатива наказуема». Идеальным специалистом считался тот, кто лучше всех понимал «правила игры» и, не желая выходить «за флажки», старался поддерживать баланс между поступающими свыше инструкциями, с одной стороны, и реальностями повседневной жизни и потребностями субъекта – с другой.

Обзор изучаемой проблемы в рамках системы образования. Экономическая система создала соответствующую структуру образования, т.е. подготовку и переподготовку кадров, адекватно вписывающихся в хозяйственную жизнь. Приоритетной задачей системы подготовки и переподготовки специалистов высшего образования было обеспечение экономики исполнительными специалистами. Подготовка же преподавателей вузов, глубоко и творчески понимающих учебный процесс, практически отсутствовала. Да и не было нужды в таких специалистах в рамках вузов.

Первым серьезным импульсом, вызвавшим резкий подъем спроса на специалистов с ученой степенью, владеющих навыками научно-инновационного знания, был Закон «Об инновациях». Появилась возможность создавать новые гибкие инновационные продукты и услуги, возникла потребность у вузов в специалистах со знанием информационной технологии (IT) и освоением искусственного интеллекта. Вместе с тем жесткие условия, созданные для вузов, усугубляемые возрастающим негативным человеческим мнением, потребовали от руководителей вузов высокой конкурентной профессиональной подготовки.

Вторым фактором увеличения спроса на кадры с ученой степенью было принятие серии законов о



создании частных вузов. Получив столь долгожданное право самостоятельно функционирующие вузы, однако, сразу же столкнулись с практически полным отсутствием специалистов. А накопленный в рамках системы образования (до 2017 года) опыт подготовки в вузах оказался очень плохим помощником при операциях как на внутреннем, так и на внешнем рынке кадров, где требовались уже не «правила игры», а основательные знания не только законов рынка и коммерции, но и «ИТ», технологии искусственного интеллекта. По официальным данным, потребность в специалистах экономического профиля после принятия названного выше закона приблизилась к 1,0 тыс. человек, хотя результаты маркетингового исследования и выборочного опроса, проведенных нами, дают цифру, в четыре раза превышающую официальную оценку.

Отечественная экономика определилась в намерении перейти на инновационную систему хозяйствования. К сожалению, рынок и инновационные продукты долгое время в нашей стране понимались как нечто слепое и стихийное, готовились специалисты, не владеющие инновационными знаниями. Готовящийся в настоящее время пакет законов создаст в ближайшем будущем условия для появления и роста совершенно новых для нас экономических структур: бирж, рынка

ценных бумаг, аукционов, свободной торговли средствами производства, системы коммерческих банков, реальной системы кредитования, страхования, лизинга, наконец, реального рынка рабочей силы. С точки зрения кадрового обеспечения со знанием «ИТ» и «ИИ», мы, к сожалению совершенно не были готовы к резкому скачку. В случае успешного продвижения инновационно-экономической реформы в образовании рост спроса на квалифицированных специалистов, разбирающихся в «ИТ» и технологии «ИИ», правилах коммерции и принципах управления, перекроет уже в ближайшем будущем (2030 г.) все самые смелые ожидания.

Анализ состояния изучаемой проблемы. Если со стороны спроса ситуация представляется достаточно очевидной и понятной, то с точки зрения предложения, т.е. возможностей обеспечения данной кадровой потребности, картина видится гораздо более сложной

Мы вынуждены признать, что существовавшая система специалистов в частных вузах, «ковки» управленческих кадров оказалась не готовой к происходящим принципиальным изменениям. Чтобы быть максимально объективными, отметим, что даже в самые достойные годы в системе образования имелись организации, готовившие квалифицированных специалистов. Так, напр., в области направления



образования «Финансы» эти функции выполняли СамИЭС, Самаркандский филиал ТГЭУ, но масштабы их возможностей в частных вузах мгновенно растворились перед лицом столь стремительного роста спроса. Да и формы их деятельности во многом отстают от изменяющихся потребностей.

Неудовлетворенный спрос порождает значительное количество школ бизнеса, центров подготовки бухгалтеров и других центров, специализирующихся на создании различных учебных программ, которые влились в государственную структуру переподготовки кадров. В остальном (т.е. более чем на 20 процентов) учебные центры создавались по инициативе снизу, на базе вузов, факультетов повышения квалификации, совместных предприятий, молодежных центров и т.д.

Как свидетельствует анализ системы образования, в начавшемся активном процессе формирования системы последипломного образования в СамИЭС, нацеленной на подготовку новой генерации профессиональных кадров, мы вынуждены повторить тот путь, который западные страны успешно завершили в 50-60-х годах XX века, создав у себя мощную систему подготовки высокопрофессиональных специалистов, основанную исключительно на базе дифференцированного, многоцелевого

последипломного образования. Новаторами в этой области были американские университеты, опыт которых успешно воспроизвели западноевропейские учебные заведения. Но это – предмет особого разговора. Ситуацию же, складывающуюся в нашей стране, пока можно определить как этап востребования.

Кто же взялся за решение этой непростой задачи? Существующие учебные центры и частные институты представлены различными вариантами: от государственных бюджетных учреждений до частных и общественных организаций, причем принадлежность к тому или иному виду отнюдь не гарантирует качество предлагаемых учебных программ. Так, вполне возможно, что частная организация, создавшая учебный центр или заведение совместно с крупным американским университетом, достигнет больших успехов, чем какой-либо опытный государственный институт, работающий по старой модели.

Выводы и предложения. В качестве критериев для классификации учебных центров мы решили рекомендовать следующее: наличие предшествующего опыта организации учебного процесса, а также опыта в области преподавания специальных дисциплин и основ конкуренции (законов конкуренции в рамках мирового рынка), собственные кадры, преподавателей и собственная



материально-техническая база (современные здания, аудитории, компьютерная техника и т.д.).

Заключение. В соответствии с вышеуказанными критериями все отечественные школы можно разделить на три группы.

К первой группе можно отнести учебные заведения, которые отвечают всем названным признакам и имеют опыт по изучению и преподаванию основ функционирования рынка. Его анализа и прогнозирования и выработки финансово-управленческих решений на основе рыночных исследований. Такими учебными заведениями являются СамИЭС, ТГЭУ, СамГУ, Школа бизнеса. Сюда же (с некоторыми оговорками) можно было бы отнести Самаркандский филиал ТАТУ, Самаркандский филиал ТГЭУ. Практически все они имеют давние прочные связи с зарубежными учебными заведениями, которые в настоящее время начали оказывать активную помощь в совершенствовании процесса преподавания, а также в организации стажировки преподавателей и студентов в вузах зарубежных стран.

Во вторую группу можно включить вузы, обладающие хорошей материально-технической базой и опытом организации учебного процесса, но не имеющие преподавателей дисциплин по направлению образования и специалистов по читаемым предметам. К этой группе относится большинство

учебных заведений при экономических вузах и факультетах повышения квалификации, взявшихся за подготовку специалистов. Они могут решать проблему организации учебных программ, привлекая специалистов из учебных заведений первой группы, а также специалистов-практиков.

К третьей группе можно отнести молодые частные вузы и их филиалы, которые являются новичками в этой области, работающие преимущественно на арендуемых площадях, привлекающие преподавателей из других вузов. Они ориентируются на краткосрочные программы по инновационно-экономическим и управленческим дисциплинам. Трудно однозначно охарактеризовать качество предлагаемых ими учебных программ и качество проводимых занятий преподавателями, привлеченными из других вузов (интерес последних – высокая зарплата и время, отведенное на академические часы, т.е. 50 мин.), так как оно в значительной степени зависит от добросовестности непосредственных организаторов. Сложность состоит в том, что организация учебных программ является для данных вузов далеко не единственной сферой деятельности. Сегодня работа по созданию учебных программ может быть весьма рентабельной, но при изменении конъюнктуры она может быть свернута. Однако эти вузы



оперативны, их финансовое положение значительно лучше по сравнению с государственными учебными заведениями, что позволяет им иметь высокую конкурентоспособность.

Предлагая непривычно высокие для нашей системы образования гонорары, они получают возможность привлекать ныне лекторов высшего класса.

## ЛИТЕРАТУРА:

1. Постановление Президента Республики Узбекистан от 16 июня 2020 года № ПП-4752 «О мерах по поддержке сферы услуг».
2. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег /Пер. с англ. проф. Н.И.Любимова. Под ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова.- М.: МИЭМИТ, 2010.
3. Портер М.Э. Конкуренция / Пер. с англ.- М.: Изд. дом «Вильямс», 2005.- 808 с.
4. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия.[текст] Й.Шумпетер; пер. с англ.; предисл. В.С.Автономова.- М.: ЭКСМО, 2007.- 864 с.
5. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник [текст]/ Р.Р.Фатхутдинов.- М.: Дело, 2008.- 418 с.