УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ

Ахмедов Хабибулла Нажуллаевич
Доцент Ташкентского государственного экономического университета, к.э.н..
Тел.: (+99893)- 377 64 75

Аннотация. *В статье исследуются теоретико-методологические основы организации процессов подготовки и переподготовки кадров в сфере менеджмента. Сформулированы предложения и рекомендации по совершенствованию системы подготовки кадров в сфере менеджмента.*

Ключевые слова: *технологические принцип, повышение квалификации, профессионального образования, переподготовки управленческих кадров, образовательных учреждений*

Одной из ключевых проблем развития узбекского общества является обеспечение устойчивого экономического роста. Это зависит, прежде всего, от наличия высококвалифицированных кадров, способных принимать адекватные управленческие решения в рыночных условиях хозяйствования. В этой связи возникает необходимость создания крупномасштабной и вместе с тем эффективной системы подготовки управленческих кадров. Такая система должна отвечать требованиям современного этапа научно-технического прогресса, на основе которого осуществляются коренные социально-экономические преобразования в современной экономике.

Главной чертой современной экономики Узбекистана является создание принципиально новых институциональных условий рыночных отношений и на этой основе - новых моделей поведения предприятий. В этих условиях актуальной становится задача организации обучения всех кадров, и особенно управленческих, которая рассматривается как непрерывный источник создания конкурентных преимуществ, как стратегия постоянного обновления методов повышения эффективности всех видов деятельности.

Результат образования оценивается на основании того, насколько продуктивными в экономическом и социальном смысле оказываются люди, получившие образование. Сложившаяся экономическая ситуация в нашей стране обусловливает необходимость повышения уровня экономического образования, активизирует стремление управленческих кадров не просто знать экономику, но и умело использовать экономические законы. Только подготовка управляющих, предпринимателей и экономистов новой генерации, которым будет присуща высокая компетентность, нравственная устойчивость, гуманистическое мировоззрение и высокое творчество, стремление к постоянному образованию позволит нашему обществу преодолеть имеющиеся проблемы, преобразовать рынок, внедрить конкурентоспособные технологии и повысить качество жизни узбекистанцев.

Сегодня очевидно, что профессиональные учебные заведения всех уровней должны

быть переориентированы - от обучения каким-либо конкретным профессиям “на всю жизнь” к предоставлению обучающимся широкого базового профессионального образования на инновационной основе.

В современной образовательной системе особую роль играет система открытого дистанционного образования (ОДО) как новая инновационная форма образования профессионально занятых людей. Такую роль ОДО поддерживают организационные, образовательные, технологические принципы ее устройства. Среди многих граней системы. ОДО, положительных для системы переподготовки управленческих кадров в масштабе государства, следует выделить как наиболее значительное то обстоятельство, что эта система, является стратегическим ресурсом подготовки управленческих кадров.

В современном мире сфера образования и профессиональной подготовки менеджеров является, с одной стороны, важнейшим фактором экономического роста. С другой стороны, этой сфере придается первостепенное значение в решении ряда социальных задач, связанных с повышением качества жизни, а именно с достижением оптимальной занятости населения и более справедливого распределения национального дохода. Развитию этих тенденций в экономике Узбекистана может способствовать подход к формированию квалифицированных управленческих кадров как к процессу создания и накопления человеческого капитала. В этой связи образование и подготовка таких кадров должны занять ведущее место в системе общественных приоритетов.

Новые подходы к определению роли человека в деятельности различных компаний привели к пониманию того, что в настоящее время недостаточно иметь только образование или профессиональную подготовку, человек должен иметь новаторский потенциал, необходимо развивать его творческие способности. Что система образования обладает некоторой инерционностью: для введения новых программ и курсов в области современных технологий требуется определенное время. Ожидание на рынке труда выпускников, обучившихся по новым программам, может снизить темпы развития производства. К тому же знания, полученные в вузе, в результате появления новой научно-технической информации быстро устаревают. Дополнительное образование, получаемое в вузе, зачастую чересчур теоретизирование, не учитывает особенностей практической деятельности. Не все преподаватели используют необходимые инновационные технологии, которые могли бы приблизить учебу к реальному миру. Поэтому программы дополнительного профессионального образования вузы должны реализовывать в кооперации с предприятиями, испытывающими потребность в повышении квалификации или переподготовки своих работников. Сотрудничество между предприятиями и учебными заведениями может осуществляться в нескольких направлениях: подготовка менеджеров предприятия за счет организации учебы в учебном заведении; подготовка специалистов по темам, представляющим интерес для предприятия; повышение квалификации и переподготовка специалистов в учебном заведении по планам и программам, согласованным с предприятием, а также на внутрифирменных курсах. Образование в работе определено как социокультурный феномен; открытая, гибкая и целостная система преемственных образовательных программ, государственных стандартов, образовательных учреждений и органов управления; определяющий фактор развития общества и положения государства в современном мире; целенаправленный и непрерывный процесс и результат развития

личности путем организованного обучения, воспитания и самообразования в интересах самой личности, общества и государства.

Как показывают эксперты, основными тенденциями развития образования в XXI веке будут: гуманизация, интеграция и стандартизация, информатизация и компьютеризация, фундаментализация образования; ориентация на опережающее и непрерывное образование.

В этой связи организация обучения менеджеров в работе рассматривается как непрерывный источник создания конкурентных преимуществ, как стратегия постоянного обновления методов повышения эффективности всех видов деятельности. Важным положением этой концепции является идея о том, что создание системы непрерывного образования начинается с разработки системы подготовки управленческих кадров. В постиндустриальном обществе возрастает роль лидера, способного к творчеству, риску, достижению успеха. И этим лидером в современной фирме является менеджер, а в случае предпринимательства - человек, сочетающий функции собственника и менеджера.

Общая тенденция развития высшего образования в Узбекистане в современных условиях отражает потребность в повышении статуса вузов, способных оказывать качественные и высококвалифицированные платные образовательные услуги.

Проведенное исследование инструментов управления, используемых на практике, показывает, что экономическая подготовка менеджеров наиболее эффективно осуществляется на основе многоуровневой модели, обеспечивающей системность и непрерывность этой подготовки и включающей в себя бакалавриат, подготовку дипломированного специалиста, магистратуру, систему дополнительного профессионального и послевузовского образования. Успешное управление такой подготовкой возможно при обеспечении следующих организационных условий: разработка нормативно-правовой основы; создание организационно-образовательной структуры, адекватной целям и задачам экономической подготовки; дидактическое оснащение учебного процесса; ресурсное обеспечение экономической подготовки.

Отмечается высокая эффективность образования на основе использования моделей непрерывной многоуровневой и многоступенчатой подготовки. Основным стратегическим фактором экономического роста является организация образовательного процесса, ориентированного на высокую квалификацию менеджеров путем внедрения культурно-технологической парадигмы образования, что позволит каждой личности развить и реализовать свой ресурсный потенциал и подготовиться к успешному и безопасному функционированию в информационном мире. В результате исследования определены принципы эффективной системы обучения менеджеров: максимальное приближение содержания обучающих курсов к реальной хозяйственной ситуации; привлечение к преподаванию практиков с большим профессиональным опытом; использование активных методов обучения, таких как тренинги, разработка проектов, использование метода “case-study” и др.; развитие консалтинговых услуг. Скорость и все большее использование новых информационных и телекоммуникационных технологий стали теперь общим явлением для большинства стран, вступивших в постиндустриальную эпоху. Это привело к внедрению дистанционных форм в систему подготовки менеджеров и появлению нового вида менеджмента в связи с возникновением “электронного бизнеса”.

Опыт развитых рыночных стран показывает, что объективные потребности современного этапа экономического развития требуют новой концепции подготовки менеджмента. Благодаря обучению в широкой сети ОДО в регионах появились социально - профессиональные области, выращенные в одинаковой управленческой культуре. Ими разработаны организационно-экономические основы подготовки менеджеров в системе непрерывного образования. Доказана высокая эффективность образования на основе интеграции, использования моделей непрерывной многоуровневой и многоступенчатой подготовки.

Список литературы

1. Asatullaev, X., Tursunov, B., & Mamanazarov, A. (2019). Enterprise development strategy. Text of lectures.
2. Нуриллаев, Ж., Турсунов, Б., & Киличева, К. (2024). Ta'lim xizmatlari raqobatbardoshligini oshirishda marketing tadqiqotlarining ahamiyati. Каталог монографий, 1(1), 3–89. извлечено от https://inlibrary.uz/index. php/monographs/article/view/29403
3. Sh, B. D., & Tursunov, B. O. (2019). Directions for the formation of a competitive economy through active investment and social development. Popular science treatise.-T.:" Economics-Finance.
4. Турсунов Б.О. РОЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СЕТЕЙ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. 2023. №6-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-innovatsionnyh-faktorov-v-povyshenii-konkurentosposobnosti-setey-realnogo-sektora-ekonomiki (дата обращения: 06.06.2024).