

e-ISSN: 1694-8610

№3/2023, 81-90

ЭКОНОМИКА

УДК: 65.014.12 (575.2)

DOI: [10.52754/16948610_2023_3_10](https://doi.org/10.52754/16948610_2023_3_10)

**СТУДЕНТТЕРДИ ОКУТУУДА БАШКАРУУЧУЛУК ЧЕЧИМДЕРДИ КАБЫЛ АЛУУ
КӨНДҮМДӨРҮН КАЛЫПТАНДЫРУУ**

**ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В
ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ**

FORMATION OF MANAGEMENT DECISION-MAKING SKILLS IN STUDENT TRAINING

Имаралиев Омурбек Рахманалиевич

Имаралиев Омурбек Рахманалиевич

Imaraliev Omurbek Rakhmanalievich

э.и.к., доцент, Ош мамлекеттик университети

к.э.н., доцент, Ошский государственный университет

Candidate of Economics, Associate Professor, Osh State University

oimaraliev@oshsu.kg

ORCID: 0000-0002-1172-7307

Абжапар кызы Фарида

Абжапар кызы Фарида

Abjapar kyzy Farida

окутуучу, Ош мамлекеттик университети

преподаватель, Ошский государственный университет

Lecturer, Osh State University

fabjaparkyzy@oshsu.kg

Абдуллаева Камола Раимжановна

Абдуллаева Камола Раимжановна

Abdullaeva Kamola Raimjanovna

Ош мамлекеттик университети

Ошский государственный университет

Osh State University

akamola2721@gmail.com

СТУДЕНТТЕРДИ ОКУТУУДА БАШКАРУУЧУЛУК ЧЕЧИМДЕРДИ КАБЫЛ АЛУУ КӨНДҮМДӨРҮН КАЛЫПТАНДЫРУУ

Аннотация

Бул макалада жалпы жогорку окуу жайларында студенттерди окутууда башкаруучулук чечимдерди кабыл алуучулук көндүмдөрүн калыптандыруунун зарылдыгы жана учурда эмгек рыногундагы актуалдуулугу каралган. Жогорку окуу жайларында студенттерди, келечектеги мектептердин, өндүрүштүк ишканалардын, кызмат көрсөтүүчү ишканалардын ж.б. бардык эле мекемелердин башкаруучуларын окутууда кесиптик билимди берүү менен катар студенттерге башкаруучулук, уюштуруучулук жана башкаруучулук чечимдерди кабал ала билүүчүлүк көндүмдөрүн калыптандыруу замандын да, эмгек рыногунун да талабы болуп жатат. Себеби ар бир жогорку билимдүү жаран билимине, иш тажрыйбасына жараша жетекчилик кызматка баруусу толук мүмкүн. Менеджменттин теорияларына таянып башкаруучулук чечимдерди кабыл алуучулук көндүмдөр жогорку окуу жайларында студенттерди окутууда ар бир адистиктин билим берүү программаларында камтылуусу керектиги илимий методикалык негизде далилденди.

Ачкыч сөздөр: башкаруучу, башкаруучулук чечимдер, көндүм, жогорку окуу жайлар, студент, окутуу.

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ

Аннотация

В данной статье речь идет о необходимости формирования навыков принятия управленческих решений при обучении студентов в общеобразовательных вузах и их востребованности на рынке труда. Студенты высших учебных заведений, будущих школ, промышленных предприятий, предприятий сферы услуг и т.д. Помимо обеспечения профессионального образования при подготовке менеджеров всех учреждений, формирование у студентов управленческих, организаторских навыков и навыков принятия решений является требованием времени и рынка труда. Потому что каждый высокообразованный гражданин может пойти на руководящую должность в зависимости от своих знаний и опыта работы. На основе теорий управления на научной методической основе доказано, что навыки принятия управленческих решений должны быть включены в образовательные программы каждой специальности в высших учебных заведениях.

Ключевые слова: менеджер, управленческие решения, навыки, высшие учебные заведения, студент, обучение.

FORMATION OF MANAGEMENT DECISION- MAKING SKILLS IN STUDENT TRAINING

Abstract

This article deals with the need to develop managerial decision-making skills when teaching students in general education universities and their demand in the labor market. Students of higher educational institutions, future schools, industrial enterprises, service enterprises, etc. In addition to providing professional education in the preparation of managers of all institutions, the formation of managerial, organizational and decision-making skills in students is a requirement of the time and the labor market. Because every highly educated citizen can go to a leadership position depending on their knowledge and work experience. On the basis of management theories on a scientific methodological basis, it has been proved that managerial decision-making skills should be included in the educational programs of each specialty in higher education institutions.

Keywords: : manager, managerial decisions, skills, higher educational institutions, student, education.

Киришүү. Кыргыз Республикасы бүгүнкү күндө экономикалык жана социалдык чөйрөлөрдө жашоонун жаңы шарттарына ыңгайлашуу жолунда турат. Ата мекендик билим берүү системасы ыңгайлашуу шарттарында маанилүү ролду ойнойт, анткени адам капиталы жана анын ийкемдүүлүгү өлкөнүн өзгөрүп туруучу шарттарга келечекте ийгиликтүү өнүгүү жана ыңгайлашуу мүмкүнчүлүктөрүн жана жөндөмдүүлүгүн аныктайт.

Мамлекетти ар тараптуу өнүктүрүү үчүн туруктуу сапаттуу кадрдык запастарды камдоо жана ошол эле убакта даярдалган кадрларды эмгек рыногунда реализациялоо, керек болсо экспорттоо тармагын жөнгө салуу керек. Ал үчүн билимдүү, башкаруучулукка жөндөмдүү, дүйнөлүк эмгек рыногунун талаптарына ылайык келген кадрлар талап кылынат (Имаралиев, 2020, б. 257-259).

Мындай сапаттуу кадрларды даярдоо милдети өлкөбүздүн билим берүү системасына жүктөлгөн (Примберди кызы, 2020, б. 253-256).

Билим берүү тармагы мамлекеттин өнүгүүсүнө чоң таасир берүүчү тармак болуп эсептелет. Ал мамлекетти өнүктүрүүнүн өндүрүштүк тармагы менен тыгыз иштейт. Анткени ЖОЖдордон, атайын жогорку окуу жайлардан даярдалып чыккан мыкты, кесипкөй адистер жергиликтүү өндүрүштүк ишканаларда мыкты кадр болуп эмгектенүү менен, регионалдык экономиканы, ал эле эмес жалпы мамлекеттик экономиканы көтөрүүгө салым кошуусу зарыл. Билимдүү башкаруучу, мыкты менеджер, компетенттүү маркетинг мамлекеттин учурдагы талапка жооп бере турган кадрлары деп эсептелинет.

Изилдөөнүн каражаттары жана ыкмалары

Билим берүү тармагындагы башкаруучулук – бул башка өндүрүштүк мекеме сыяктуу эле, билимдүү кадрларды даярдап чыгуусу ишкананын менеджменттик системасына байланыштуу болуп эсептелинет. Ошондуктан билим берүү мекемелери ар бир продукция өндүргөн өндүрүштүк ишкана сыяктуу, билим берүү мекемесинде да башкаруучулук жөндөмү бар, лидерлик касиетке ээ болгон чыныгы менеджер-башкаруучуларды даярдап берүү керек.

Андыктан билим берүү мекемелери сапаттуу кадрларды даярдап чыгаруучу өндүрүштүк ишкана катары каралат. Бул мекемелердин даярдаган продукциясы, ошол мекеменин өзүнүн иштөө принциптери, башкаруу технологиялары, менеджментине карап тарбияланган сапаттуу кадр болуп эсептелүүсү керек.

Менеджмент – ишкананын пайдасын чоңойтуу, өндүрүмдүүлүгүн жогорулатуу максатында заманбап өндүрүштү башкаруу формаларынын, каражаттарынын жана методдорунун топтому.

Менеджмент – мекеменин максатка жетүүсү үчүн каржылык, материалдык жана адам ресурстарын башкарууну оптималдаштырууга багытталган кесиптик ишмердүүлүктүн түрү.

Менеджмент – башкаруунун практикасына негизделген сунушталган илимий билимдердин системасы.

Мындай аныктамаларга таянып билим берүү мекемелериндеги менеджментти “мекеменин алдыга койгон максатына жетүүсү үчүн каржылык, материалдык жана адам

ресурстарын башкарууну оптималдаштыруу менен пайдаланууну жолго салып, сапаттуу продукцияларды иштеп чыгууну уюштуруу” деп карасак болот.

Алдыга коюлган максаттар кандай экенин божомолдоо оңой – кирешени көбөйтүү, атаандаштыкка жөндөмдүүлүктү жогорулатуу жана башкалар. Азыркы рыноктун шартында ишкананын ийгиликтүү жашоосу анын жетекчисинин башкаруунун маңызын толук түшүнгөндүгүн көрсөтүп турат.

“Менеджмент” түшүнүгү төмөнкүлөрдү камтыйт:

- Башкаруу жөндөмдүүлүгү;
- Компаниянын өнүгүү жолун көрсөтүү, конкреттүү милдеттерди иштеп чыгуу, аларга жетишүүнүн жолдорун табуу маанилүү;
- Тапшырмалардын аткарылышын контролдоо; Ал кызматка дайындоо жана милдеттердин белгилүү чөйрөсүн дайындоо, аткарган иши үчүн кызматкерлерди кызыктыруу жана жазалоо, алардын аракеттерине багыт берүү, аткарылган иштер боюнча отчетторду талап кылуу ж.б.у.с. түрүндө ишке ашырылышы мүмкүн;
- Топту уюштуруу жана чогулта билүү;
- Адамдык жана материалдык ресурстардын маанилүүлүгүн туура бөлүштүрө жана аныктай билүү;
- Рынокту тынымсыз изилдөө жана аны болжолдоо, тез чечим кабыл алуу жөндөмдүүлүгү жана алардын натыйжасы – минималдуу чыгымдар, максималдуу пайда болушу керек.

Менеджменттин негизги принциптери болуп төмөнкүлөр саналат (Поляков, 2020, б. 66-72):

Милдеттерди бөлүштүрүү. Ар бир ишкананын өз милдеттерин аткарган белгилүү бир бөлүмдөрү бар. Мисалы, юридикалык бөлүм юридикалык маселелер менен алектенсе, каржы бөлүмү акча үчүн жооп берет. Бул звенолордун ар биринин милдеттери жана езунун адистиги бар, бирок алардын иши бир максатка жетишүүгө багытталган. Эмгекти туура бөлүштүрүү максималдуу маселелерди чечүүгө мүмкүндүк берет. Ишканада эбегейсиз көп бөлүмдөр бар экендигине карабастан, иш боюнча көрсөтмөлөр бир жетекчиден келиши керек. Жетекчилердин көрсөтмөлөрүндөгү баш аламандык эмгек өндүрүмдүүлүгүн бир топ төмөндөтөт.

Компаниянын эрежелерин сактоо. Ишканадагы ийгилик тартипке жана тартипке жараша болот. Ар бир кызматкер кызматтык мүнөздөмөсүн билүүгө жана аны так аткарууга милдеттүү. Жумуштан кечикпе, жумуш ордунда бол. Ишкананын материалдык байлыктары да эрежеге ылайык катуу сакталууга тийиш. Бул багыттагы жетекчинин милдети - милдеттердин аткарылышын контролдоо. Күнөөлүүлөр жазасын алышы керек, өзгөчөлөнгөндөрдү кубаттоо керек.

Керектүү ыйгарым укуктар менен кызматкерлерди туура бөлүштүрүү жана кеңейтүү жөндөмдүүлүгү. Аткарылган иш үчүн жоопкерчилик түздөн-түз жетекчиге, ошондой эле тапшырма берилгендерге жүктөлөт.

Адилеттүүлүк. Калыстык жагынан чечим кабыл алуу маанилүү. Айрыкча бул факторду жазалоону же кубаттоону аныктоодо эске алуу керек. Жетекчинин иш-аракеттери адилеттүү

болсо, бул кызматкерлердин бийликке да, компанияга да көбүрөөк ишенүүгө мүмкүндүк берет.

Кызматкерлерге үлгү көрсөтүү маанилүү. Мисалы, коллективдин таламдары жеке кызыкчылыктан жогору турушу керек. Ишкананын жыргалчылыгы учун берилген жана ак ниеттүү эмгек сыйлыкка ээ болууга тийиш экендигин дайыма эстен чыгарбоо керек.

Демилгесин сактап калуу. Кызматкердин сунушун угуу жөндөмү компанияга жаңы чечимдерди табууга жардам берет.

Корпоративдик духту сактоо жөндөмдүүлүгү. Ынтымактуу коллектив түзүү, чогуу убакыт өткөрүү, майрамдарды өткөрүү ишкананын ишин жеңилдетет, ошондой эле кадрлардын алмашуусун жеңилдетет.

Демек, жогорудагы принциптерди сактоо менен ар бир билим берүү мекемесинин жанан анын ар кандай бөлүмдөрүнүн жетекчилиги менеджерлик жөндөмүн көрсөтүп иштөөсү керек десек болот.

Менеджер – бул прагматикалык маанайга жана башкаруучулук жөндөмгө ээ болгон адам. Менеджер – тыкан тартипти орното алган, өзүнүн артынан команданы ээрчите ала турган адам (Сергеев, 2005, б. 55-66).

Билимдүү, мыкты уюштургуч, алдын ала көрө билген, дилгир, адам менен мамиле кыла алган же ар бир адамдын өзүнө карата жекече мамиле жасай алган, мыкты аналитик, чыныгы маркетинг жана башка ушул сыяктуу жакшы сапаттары бар жетекчилердин баарын кошуп мыкты, күчтүү менеджер же лидер жетекчи деп койбуз. Ал эми бул жакшы сапаттарга туура келбеген жактары, ага кошумча ичип-чеккен жаман адаттары да бар жетекчилерди начар жетекчи деп эсептейбиз. Бирок ошол күчтүү да, алсыз да жактары менен жетекчи болуп чоңбу, кичинеби белгилүү бир структуранын эки чылбыр, бир тизгинин колго алып, жетекчилик кызматын аркалап келишкендер бар.

Менеджментте жетекчилерди лидер жана башкаруучу деген топторго бөлүп карашат. Ал ачык маалымат булактарында инфографикалык маалыматтарда да, сүрөттүү маалыматтарда да жүрөт (Гоулман, 2010, б. 301).

Менеджменттин теорияларын эске алып азыркы учурдагы жетекчилерди төмөнкүдөй топторго бөлүп кароого болот:

- Күчтүү, акылдуу, уюштуруучулук жөндөмү бар, менеджерлик сапаты бар башкаруучу; Мындай жетекчилер чыныгы менеджерлер. Алар баарын өзү уюштура да алат, башкара да алат, ишти алдыга жылдыра да алат. Мындай менеджер-жетекчилер командасын да туура топтой алат жана аларды иштете да алат. Ошондой эле кол алдында иштегендерден отчет талап кылуунун жолдорун, аларды стимулдаштыруунун жол-жоболорун билет жана колдоно алат. Бул жетекчиге кандай команда болсо да иштеше жана аларды иштете да алат.

- Күчтүү, акылдуу, билимдүү, бирок уюштуруучулук жөндөмү жок башкаруучу; Мындай жетекчилер акылына, билимине ишенет. Көп нерсени ойлонот, кыялданат, бирок ишке ашырууга келгенде чабалдык кылат. Ошондуктан алар акылдуулугуна салып жанына күчтүү команда топтогонго аракет кылат. Ал топтогон командасын уюштуруучулукка, иштин туура багытта, максаттуу жылышына иштете алат. Анын командасы жетекчинин алсыз жактарын билиндирбей кетет.

- Күчсүз, акылдуу, билимдүү, уюштуруучулук жөндөмү жок башкаруучу; Мындай жетекчилер уюштуруучулук жөндөмү жок экендигин билдирбей койо ала турган, айланасына күчтүү команда топтой албайт. Ал топтогон командасы өз алдынча күчтүүлүк кылып иштин жүрүшүн өздөрү каалаган нукка буруп кете алат. Жетекчинин күчсүздүгү анын акылдуулугун, билимин басып кетет дагы, деңгээли ортодон төмөн болгон, топтогон командасы менен бирдей эле болуп калат. Көпчүлүк учурда бул жетекчилер мурдатан иштеп келген команданы таркатпай иштеше берүүнү туура көрөт.

- Күчсүз, билимдүү, бирок өтө акылдуу да эмес, уюштуруучулук жөндөмү да жок, хитрый башкаруучу; Мындай жетекчиде билим бул документ жүзүндөгү, жетекчилик орунга талап кылынган билим эле болуп калат. Ал акылдуулук менен айланасына күчтүү команда топтой албайт. Бул типтеги жетекчилерде берилген мүмкүнчүлүктү кантип пайдалануу айлакерлиги үстөмдүк кылат. Айланасына өзүнөн да төмөн, айтканды кыла турган гана команда топтойт. Бул типтеги жетекчилер бийликке келгенде, мурдагы команданы сөзсүз алмаштуруу керек деген идея менен келет. Алар мыкты же мыкты эмес команда экендигине карабайт. Анткени ал өзүнүн командасын алып келип, кандайдыр бир жанылык кылган болуп көрүнгүсү келет. Албетте өзүнүн командасы өзүнүн деңгээлинен төмөн, жөн гана айтканды кыла турган шериктер болуш керек.

Мындан жетекчиге төмөнкүдөй башкаруучулук жөндөмдүүлүктөр жана көндүмдөр бар болуш керек деген жыйынтыкка келебиз:

- **кардарга багытталган;** Билим берүү мекемелеринин кардарлары билим алуучулар, ата-энелер, эмгек рыногу, билим акысын төлөөчү мекемелер деп эсептелинет. Андыктан, кардарлардын талаптарына ылайык билим берүү кызматын сунуштоо керек. Ага карап, билим берүү кызматын кардардын талаптарына жараша өзгөртүү каралат. Кардардын талабына жараша кадр даярдоо билим берүү мекемесинин, жетекчилигинин негизги милдети деп эсептелинет.

- **өзгөрүүлөргө ыңгайлана алуу;** Билим берүү мекемелериндеги бала-бакчадан мектепке, мектептен ЖОЖго, ЖОЖдон өндүрүшкө өтүү процесси ар бир билим алуучунун учурдагы чөйрөдөн башка чөйрөгө өтүү менен өзгөрүүлөргө дуушар болуу процесси болуп эсептелет.

Билим берүү мекемелеринде педагогикалык да, педагогикалык эмес да адистиктерде адистерди окутуп даярдоодо өндүрүшкө, эмгек рыногунун талаптарына ылайык, чөйрөдөгү, эмгек процессиндеги өзгөрүүлөргө ыңгайлашууга өзүнүн билимин, жөндөмүн, көндүмдөрүн өнүктүрүү жөндөмдүүлүгү жана каалоосу, айлана-чөйрөдөгү өзгөрүүлөргө карабастан, жемиштүү калуу мүмкүнчүлүгү бар кадрларды даярдоо керек.

- **коммуникабелдүү;** статусуна жана тааныштык даражасына карабастан адамдар менен жалпы тил таба билүү, коммуникативдик мамиле кылуудан төмөндөгүлөр менен айырмаланат: сүйлөшүүлөр жүргүзүү, байланышуу максатын коюу, бул максатка жетүү. Билим берүү тармагынын эмгек рыногу менен, билимди талап кылуучулар менен максатуу иш алып баруусунун да натыйжалуулугу ушул байланыштын туура түзүлүүсүнөн көз кранды болот деп айта алабыз. Анткен туура түзүлгөн байланыш ишкананын натыйжалуу, эффективдүү иштешине өбөлгө түзөт.

- **аналитикалык жана критикалык ойлоно билүү;** кырдаалды талдоо жөндөмдүүлүгү, мүмкүн болушунча кыска чечүү мүмкүнчүлүгү бар, критикалык ой жүгүртүүгө байкоо,

чечмелөө, тыянак чыгаруу жана баа берүү жөндөмдүүлүгү бар, кырдаалды сырттан, жогорудан көрүү жана маселени чече алуучу, долбоорду өнүктүрүүнүн жаңы этабына алып чыгуу үчүн конструктивдүү сындoo жана “ыңгайсыз суроолорду берүү” жөндөмдүүлүгү бар кадрлары даярдоо. Өз учурунда конструктивдүү сындарды кабыл ала билүү жана “ыңгайсыз суроолорго” жооп да бере билүү жөндөмдүүлүгү бар болуусу абзел. Анткени кырдаалга жараша мекемени же долбоорду жаралган абалдан кантип алып чыгуунун планын кыска аралыкта сапатуу түзүү жана аны ишке ашыруу жолдорун табуу талап кылынат.

- **командада иштей алуу;** биргелешип иштелип чыккан эрежелер боюнча ар кандай кесиптик тармактардагы билимдерди интеграциялоонун негизинде жалпы маселени чечкен команда мүчөлөрү менен биргеликте максаттуу иштей алган, коллективде иштей билген, аткарылган иш учун жогорку жоопкерчиликти, аны аткаруунун сапатын жана бардык мөөнөттөрдү сактоону камтып, көйгөйдү чечүү үчүн биргелешип иштөө жөндөмдүүлүгү бар, ошол эле учурда жеке жоопкерчиликти сезе билген кадр даяроо. Мекемеде же кайсы бир долбоордо иштеп жаткан учурларда, бир учурда бир нече өзгөчөлүктөгү курам менен бир нече өзгөчөлүктөгү тапшырманы аткарууга туура келип калат. Ошондуктан окутууда командада иштей алуу жөндөмүн калыптандыруу билим берүү мекемелеринин негизги милдеттери.

- **лидерлик;** биринчи кезекте өзүн башкара билүү, өзүн жана өзүнүн сапаттарын өркүндөтө билүү процесси, жаңы билимдерди өздөштүрө билүү, чечимдерге жоопкерчиликти алуу, алдыга максаттарды коюу жана ага жетүү, тапшырмаларды жана долбоорлорду ишке ашыруу үчүн керектүү адамдарды тарта билүү, тоскоолдуктарды жана кыйынчылыктарды жеңип, жеке жана командалык натыйжаларга жетише алуу, энтузиазм жана жогорку активдүүлүк менен иштей алган кадрларды даярдоо.

Бул жөндөмдүүлүктөр өндүрүштүк ишканаларга караганда, билим берүү тармагында иштеген жана окуган, башкаруучулукка багыт алган кадрларга дайым талап кылынат. Ал эми билим берүү тармагы өз ара бир нече тепкичтен турган билим берүү болуп саналат. Бул кадамдарды татыктуу басып өткөн атуулдарыбыз чыныгы сапаттуу билим алууга жетише алат. Билим берүүнүн башаты алгачкы башталгыч билим берүүдөн башталат. Бала бакчалары балдарды башталгыч билим берүүгө даярдоо, коомго аралашууга тарбиялоо болуп эсептелсе, мектеп окуучуларга башталгыч жана жалпы орто билим берүүгө арналат. Андай кийин атайын орто, кесиптик жана жогорку билим берүү кадамдарын басып өтүү менен чыныгы кадрлар, кесипкөй ишмерлер даяр болот. Демек сапатуу билим алуу бул мектеп мезгилинен тартып, атайын орто жана жогорку окуу жайларда калыптанат деп айтсак эч жаңылышпайбыз.

Жогорку окуу жайларында жогорку билим берүү – билим берүү программаларына жана стандарттарына тиешелүү деңгээлдеги адистерди окутуу, даярдоо, кайра даярдоо, ошондой эле жарандардын билимин тереңдетүүгө жана кеңейтүүгө болгон муктаждыктарын канааттандыруу болуп эсептелет.

Учурда жогорку окуу жайларында билимин тереңдетүү, адистерди окутуу эмгек рыногунун талаптарына ылайык педагогикалык адистиктерге басым жасалууда. Статистикалык маалыматтарга караганда университеттин студенттери арасындагы эң чоң суроо-талап педагогикалык илимдерге - студенттердин жалпы санынын 24%, гуманитардык жана коомдук - 23%, медициналык адистиктерге - болжол менен 15%, экономикалык - 12% жана техникалык - 11% (Педагогикалык илимдер Кыргызстандагы студенттер арасында эң чоң

суроо-талапка ээ. URL: <https://vesti.kg/kg/koom/item/82589-pedagogikalyk-ilimder-kyrgyzstandagy-studentter-arasynda-en-chon-suroo-talapka-ee.html> (дата: 25.02.2021)).

Бул статистикалык маалымат да эл арасынан, эмгек рыногунун талаптарына таянып алынган сурамжылоонун натыйжасында алынган. Мектептер педагогикалык адистерге, аларды окуткан жогорку жана атайын орто окуу жайларына жана алардын даярдаган адистиктерине суроо талабы жогору эмгек рыногу болуп эсептелет.

Эмгек рыногу эмнени талап кылат? Эмгек рыногу учурда мектеп мугалимдерин, анын ичинен да эркек мугалимдерди талап кылып жатат. Андыктан билим берүү министри да “мектептер агайларга муктаж” акциясын баштаган себебин айтты. “Мектептерге агайларды тартуу маселеси буга чейин да көтөрүлүп келген. Акция башталган кездеги билим берүү жана илим министри У.Э. Мамбетакунов: “Мектеп агайларга муктаж” акциясынын башкы максаты — агайлардын мектепте орду бөлөк экендигине чакырык жасоо жана жалпы эле мугалимдердин статусун жогорулатуу. Бул демилге мугалимдердин даражасын көтөрүүгө жасалып жаткан иш-аракеттердин бири”, - деп айткан (Новости Кыргызстана: “Мектеп агайларга муктаж” демилгесинин башкы максаты айтылды. URL:

<https://sputnik.kg/20230206/ministr-mektep-agajlarga-muktazh-demilges-inin-bashky-maksatyn-ajtty-1072643964.html> (дата: 06.02.2023)).

Ошол эле учурда мектептерде директорлордун, окуу бөлүмү боюнча орун басарлардын да танкыстыгы директорлордун конкурсу процессинде далилденди. Анткени директордун окуу иштери боюнча орун басары негизги лидерлик, уюштуруучулук касиетке ээ болгон, убагында башкаруучулук чечимди кабыл ала турган болуусу керек. Себеби, мектеп директору көпчүлүк учурда милдеттерин окуу иштери боюнча орун басарына өткөрүп тураары баарыбызга белгилүү (Исаков, ж-а Арапбаев, 2016, б. 29).

Көп жылдап иштеген мектеп директорлору башкаруучулук көндүмдөрү калыптанып калган, бирок билими же жаш курагы дал келбегендигине байланыштуу тапшырууга туура келген. Ошол эле учурда жаш курагы да, билим да туура келип конкурстан өткөн жаңы директорлордун башкаруучулук көндүмдөрү жок, иш алып баруулары, уюштуруучулук жөндөмү жоктугу коллективди нараазы кылган учурлар да кездешип жатат. Албетте, мектеп башкаруучулары компьютердик технологияларды да жогорку деңгээлде билүүсү жана ишмердүүлүгүндө колдоно билүүсү талапка ылайыктуу (Султанова, 2022, б. 166-175).

Андыктан, жогорку окуу жайларында студенттерди, келечектеги мектептердин, өндүрүштүк ишканалардын, кызмат көрсөтүүчү ишканалардын ж.б. бардык эле мекемелердин башкаруучуларын окутууда кесиптик билимди берүү менен катар студенттерге башкаруучулук, уюштуруучулук жана башкаруучулук чечимдерди кабал ала билүүчүлүк көндүмдөрүн калыптандыруу замандын да, эмгек рыногунун да талабы болуп жатат. Себеби ар бир жогорку билимдүү жаран билимине, иш тажрыйбасына жараша жетекчилик кызматка баруусу толук мүмкүн.

Башкаруу чечими - бул рационалдуу тандоо (Сариева, 2022). Мамлекеттин кадр саясаты кыргызстандагы саясий элитанын калыптанышынын негизи (автореферат), Бишкек).

Бардык процесстердин башталышы – максаттарды жана милдеттерди пландаштыруу. Ал эми максат – белгиленген натыйжалуу көрсөткүчтөргө жетишүү. Ортодогу бардык нерсе жана бул бүтүндөй өндүрүш процесси, продукцияны, жумуштарды жана кызмат көрсөтүүлөрдү

өндүрүү жана сатуу, туруктуу башкаруучулук чечимдеринин натыйжасы болуп эсептелет (Имаралиев, 2022, б. 299-304).

Корутунду. Чындыгында, башкаруучулук чечимдери – бул иш-аракеттин рационалдуу, тең салмактуу жана негиздүү тандоосу. Бул көз ирмемдик, импульсивдүү, ойлонбой же узак изилдөөдөн кийин жасалган, эксперттик баа берүү менен тастыкталган болушу мүмкүн. Кээ бир менеджерлер башкаруучулук чечимдерди кабыл алуу адамдын жеке жана кесиптик өзгөчөлүктөрүнөн көз каранды болгондуктан, чыгармачылык процесс деп эсептешет. Бирок, бул башкаруу чечимдеринин сапаты дайыма иш жүзүндө менеджердин натыйжалуу ишинин бирден-бир көрсөткүчү болуп саналат. Андыктан башкаруучулук чечимдерди кабыл алуу жөндөмүн окутууда калыптануучу көндүм деп атасак болот.

Менеджер өз деңгээлинде чечим кабыл ала алышы үчүн, ал төмөнкүлөргө ээ болушу керек:

- чечим кабалууга тиешелүү укук (документтелген);
- алардын аткарылышы жана натыйжалары үчүн жоопкерчилик;
- негизгиси башкаруучулук чечимди кабал ала алуу көндүмү.

Башкаруучулук чечимдерди кабыл алуучулук көндүмүн калыптандыруу жогорку окуу жайларында студенттерди окутуу процессинде ишке ашуусу зарыл.

Ар бир адситикти окутууда кесиптик, жалпы илимий, социалдык-личносттук, педагогикалык, өндүрүштүк, уюштуруучулук-башкаруучулук ж.б. көндүмдөрдү калыптандырат деп мамлекеттик билим берүү стандартына таянып окутат. Ошол эле учурда практикалык ишке ашыруу жагы талкуулануучу маселе катары ачык бойдон калып жүрөт. Ошондуктан да эмгек рыногунда компетенттүү кадрларга болгон талаптардын жогорулуугу актуалдуу.

Өндүрүштүк, кызмат көрсөтүүчү, билим берүүчү мекеме ишканаларда башкаруучу-менеджерлердин компетенттүүлүгү мекеменин ишинин өнүгүүсүнө чоң таасир берет. Алар кызматкерлердин ишке алуу шарттарына уюштуруучулук-башкаруучулук көндүмүнүн бар жана жогору экендигин эске алууну киргизип келишет.

Демек, жогорку окуу жайларында студенттерди окутууда эмгек рыногунун талаптарын эске алып, мамлекеттик стандарттарга өзгөртүү кийирүү менен башкаруучулук чечимдерди кабыл алуучулук көндүмүн калыптандыруу аркылуу окутуу зарыл.

Колдонулган адабияттар

1. Имаралиев, Ө. Р. Аймактык экономиканын өнүгүүсүнө жергиликтүү билим берүү мекемелеринин салымы / Ө. Р. Имаралиев, К. А. Примберди // Известия Ошского технологического университета. – 2020. – No. 1. – P. 257-259. – EDN NJTEZG.
2. Примберди, К. А. Маалымат технологияларын жана маркетингдик изилдөөлөрдү билим берүү мекемелеринде колдонуу / К. А. Примберди, Н. С. Абдумаликова // Известия Ошского технологического университета. – 2020. – No. 1. – P. 253-256. – EDN ICSRJI.
3. VESTI.KG - Новости Кыргызстана: Педагогикалык илимдер Кыргызстандагы студенттер арасында эң чоң суроо-талапка ээ. URL: <https://vesti.kg/kg/koom/item/82589->

- [pedagogikalyk-ilimder-kyrgyzstandagy-studentter-arysynda-en-chon-suroo-talapka-ee.html](https://doi.org/10.26907/2541-7746.2021.3.166)
(дата: 25.02.2021)
4. SPUTNIK.KG- Новости Кыргызстана: "Мектеп агайларга муктаж" демилгесинин башкы максаты айтылды. URL: <https://sputnik.kg/20230206/ministr-mektep-agajlarga-muktazh-demilgesinin-bashky-maksatyn-ajtty-1072643964.html> (дата: 06.02.2023)
 5. Исаков, К.А. Жогорку билим берүүнү интернационалдыштыруу – эл аралык интеграцияга кирүүнүн жолу / К.А. Исаков, Р.Н. Арапчаев // Вестник Ошского государственного университета. 2016. № 4. С. 29.
 6. Имаралиев, О. Р. Ишкананын өнүгүү стратегиясын иштеп чыгууда маркетингдик ишмердүүлүктүн ролу / О. Р. Имаралиев, Ш. Маматайып Уулу // Alatoo Academic Studies. – Бишкек, 2022. – № 3. – С. 299-304.
 7. Поляков А. Н. Конфуцианство как базис китайского идеального менеджмента (рус.) // Management: журнал. — 2020. — 4 (56). — С. 66—72.
 8. Сергеев А. Л. Институты управленческой парадигмы // Менеджмент в России и за рубежом. — 2005. — № 2. — С. 55—66
 9. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. — 4-изд. — М.: Альпина Паблишерз, 2010. — 301 с.
 10. Сариева, Д.С. Мамлекеттин кадр саясаты кыргызстандагы саясий элитанын калыптанышынын негизи автореф. дис.к - та полит.наук: 23.00.02 /С.Д. Сариева. Бишкек 2022. С 34.
 11. Султанова, С. (2022). Проблемы введения и пути решения удалённой формы обучения во время пандемии на карантине. Вестник Ошского государственного университета, (3), сс. 166-175. https://doi.org/10.52754/16947452_2022_3_166. EDN: DTVTKU.