

339

И-81

Исмаилов У.Е., Тилеубегенов Р.Ш.

Жоқары билим бериу менеджменти хэм ЭКОНОМИКАСЫ

Исмаилов У.Е., Тилеубегенов Р.Ш.

Некис 2004

Жоқары билим бериу

Книга должна быть возвращена
не позже указанного здесь срока

Количество предыдущих выдач _____

Ташкент мамлекетлик аграр
университети Нөкис филиалы

Исмаилов У.Е., Тилеубегенов Р.Ш.

Жоқары билим бериў
менеджменти ҳәм
ЭКОНОМИКАСЫ

Оқыў методикалық қолланба

Нөкис

2004

Исмаилов У.Е., Тлеубергенов Р.Ш.
Жоқары билим бериу менеджменти хэм экономикасы
2004 ж., 33 бет.

Оқыу методикалық қолланбада жоқары билим бериу менеджменти хэм экономикасы ҳаққында сөз болады. Қолланба жоқары оқыу орынларында тәлим алып атырған студентлерге хэм магистрантларға арналған.

Оқыу методикалық қолланба «Экономика хэм бухгалтериялық есап» кафедрасы мәжлисинде додаланды (№5 ис қағазы 28-январь 2004-ж.) хэм филиалдың оқыу методикалық Кеңесинде (№6 ис қағазы 19-февраль 2004-ж.) тастыйықланды.

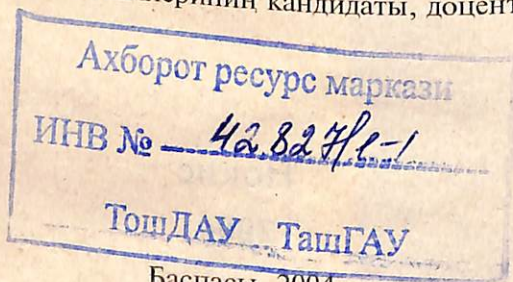
Пикир билдириушилер

Ө.Акмурзин

- экономика илимлеринин кандидаты, доцент

А.Торбеков

- экономика илимлеринин кандидаты, доцент



К И Р И С И Ў

Жоқары билим бериудин тийкарғы мақсети - Өзбекстан Республикасында жоқары раўажланған демократиялық мәмлекетти дүзиу, илимий-техникалық, экономикалық, социаллық хэм мәдений жақтан раўажланыуын тәмийнлей алатуғын, жоқары билимли хэм қәнигели, бәсекиде жеңе алатуғын кадрларды жетистириу болып есапланады.

Жоқары билим бериудин тийкарғы ұазыйпалары: мәмлекетлик билим бериу стандартларына муўапық алдыңғы, заманагой, ҳәзирги заманға сәйкес келетуғын билим хэм кәсип-өнер дәстүрлери тийкарында жоқары сапада оқытыуды шөлкемлестириу хэм жоқары қәнигели кадрларды жетистириуди тәмийнлеу; мәмлекеттин экономикалық, социаллық жақтан раўажланыу келешеги, жәмийет талапларына тийкарланған илим. техника, алдыңғы технология, экономика хэм мәдениеттин заманагой жетискенликлери тийкарында кадрларды оқытыуды шөлкемлестириу хэм оның усылларын турақлы жетилистирип барыу; жасларды миллий қәдриятларды тиклеу идеологиясы хэм улыўма адамгершилик үрп-әдетлерин жоқары дәрежеге көтериу тийкарында ғәрезсизлик идеяларды, Ұатан, шаңарақ, тәбиятқа мийримлилик қатнас хэм биреу-биреуге жақсы сыйласық руўхында тәрбиялау; оқыу процессине жаңа педагогикалық хэм информациялық технологияларды киргизиу, оқытуу процессин студентлер менен жеке алып барыу хэм илимий, лабораториялық қураллары менен тәмийинлеу; билим, илим хэм өндирис бирлеспелеринин әмелий системасын ислеп шығыу хэм оны оқыу процессине енгизиу; илимий-педагогикалық кадрлар хэм студентлердин илимий жумыслары, доретиушилик хызметлери арқалы илим, техника хэм технологияны раўажландырыу; жоқары билим бериу мәкемелеринин (университет, институт, академия) өз бетинше басқарыушылығын кеңейттириу; жоқары билим бериу тараўында раўажланған мәмлекетлер менен өз-ара пайдалы байланысларды дүзиу болып есапланады.

Мәмлкетлик билим бериу стандартларына мууапык билим хэм кәсиплик-билим дәстүрлерин әмелге асырыушы илимий-изертлеу жұмысларын жүргизуиши мәкемелер (оқуы орынлары) киреди.

Басқаруудың илимий-педагогикалық тийкарлары

Басқаруу системасының нәтижелелигин илимий жақтан тийкарлау бойынша көп ғана изертлеулер, түсиниклер, оны әмелге асыруудың принциптери, формалары хэм усыллары бар. Өйткени, илимий-техникалық, экономикалық хэм социаллық жетискенликлердин рауажланып барууына байланыслы басқаруудың илимий тийкарларына болған талаптар да осип барады. Биринши тәрәптен, илимий басқарууды хәр тәрәплеме (концепт усыл) байытыу керек болса, ал екинши тәрәптен басқаруушылар (менеджерлер) өзиниң йскерлигин, басқарууды илимий хэм теориялық тийкарлауға умтылады.

Басқарууды (менеджментти) илимий тийкарлаудың бир қанша қағыйдалары бар:

Бириншиден, басқаруудың (менеджменттин) тийкарғы мақсети хэм қәсийети оның системасын дүзиу хэм оны тәртипке салыу. Бул оның қәсийети болып есапланады.

Екиншиден, басшыға (менеджерге) тийисли болған ямаса ол жууапкерли болған қәдирятлар тез пәт пенен артып барады.

Үшиншиден, адамлардың имканиятына тийкарланған басқаруудың (менеджменттин) нәтижеси басшыға (менеджерге) хәр тәрәплеме байланыслы, яғный оның өз қәсибиниң маманы болууын хэм системалы хәрәкет етиуин талап етеди.

Басқаруудың (менеджменттин) тийкарғы өзгешелиги, бул объектив хэм субъектив шараятларды қәлиплестириуден, тәмийнлеуден, дүзиуден ибарат. Себеби, ол басшының өзиниң алдына қойған мақсетине ерисийге имканият береди. Соның ушында жақсы басшы (менеджер) адамларға көп буйрык бериудиң орнына олардың йскерлигин арттыруу ушын зәрүрли имканиятлар жаратып береди.

Басшы-менеджер, ол адамлар менен тығыз ислеседи, олардың мийнетлериниң жетискенликтери хэм қәуипсизлиги ушын жууап береди. Ұазыйпаларды әмелге асыруу ушын күшлерди бир жерге топлайды хэм әмелге асырады. Жақсы басшы (менеджер) өзиниң ийелеп турған лауазымының үлкен ямаса кишилигине қарамайды. Ол томендеги

принциптерге тийкарлана отырып басқаруу этикасының улыума қағыйдасын сақлайды хэм пайдаланады:

1. Исенимшилик
2. Адамгершилик
3. Инновациялық
4. Прагматикалық

Административ басшының жетискенлиги өз хәкимшилиги хэм оған бойсынуушылардың исбилерменшиликти қаншелли кең пайдалана билиуине байланыслы.

Административ басшының жұмыс ислеу усылын 4 түрге бөлиу мүмкин:

- автократик;
- бюрократик;
- демократик;
- аристократик.

Менеджер модели. Менеджер - бул басшы, басқаруушы адам.

Басқаруу системасы (менджмент) теориясы хэм практикасы менеджер моделин келтирип шығарды. Усы моделге мууапык ол жоқары йскер, қәсийетли, ашық кеуилли, ақыллы хэм исти жоқары дәрежеде шөлкемлестириу қәсийетине ийе адам болууы талап етиледи.

Менеджер - бул физикалық жақтан жетилискен, яғный „Сап денедә сап ақыл“ деп халық бийкарға айтпаған. Ашық көңилликти менеджер ашынуу хэм хәмдәртлик етиу сыяқлы туйғылар менен көрсетиуи, хұжданына қулақ салыу керек. Менеджер исти дұрыс пикирлейтуғын, уқыплы өзинше ислеитұғын хэм түсинетуғын адам. Менеджердин мәдениятлылық дәрежеси - инсан санасы хэм илимий дәретийушилиги ең жоқары нәтижелер дәрежесинде болууына үзликсиз мүтәж. Бул оның этикалық, әстетикалық, политологиялық, социологиялық хэм психологиялық билимлерди ийелеуине байланыслы.

Басқаруушы антропологик жақтан менеджер кең түрде культрологик таярлыққа ийе болууы шәрт.

Басқаруу стратегиясын нәтижелели түрде әмелге асыруу - жақсы басқаруудың ең исенимли белгиси.

Басқаруу стратегиясы бир-бири менен өз-ара байланыслы болған мәселелерди:

- шөлкем иске асырыуы керек болған ұазыйпаларды стратегик көре билиу, узақ мүддетли болған бағдарлама хэм оның ұазыйпаларын қәлиплестириуіди;

- стратегик узақты көре билиу, ұазыйпаларды анық мақсетке хэм тапсырмаларға айландырууыды;

- мақсетлер хэм ұазыйпаларға ерисиу стратегиясын ислеп шығыуға;

- қабыл етилген стратегиялық шешимди тәжирийбеге тийкарланып жоқары нәтийжеде әмелге асырууға;

- жұмыстың жуумағын бахалау, жаңа бағдарларды үйрениу хэм рауажландыруудың узақ мүддетли бағдарын, стратегик мақсетлерди ямаса тәжирийбеге сай әмелге асыруу усыллары, өзгеріуши шараятлар, жаңа пикирлер хэм имканиятларға салыстырғанда тууры хәрекетлерди әмелге асырууға тийкарланған.

Басқаруу стратегиясында мақсетлерди белгилеу, тийисли бир ұазыйпаны ямаса рауажланыудың бағдарлары хаққындағы басшылықтың усынысын өзгертиу, толықтыруу, шөлкем жұмысының белгили мақсет хэм ұазыйпалары есапланады.

Басшы тәрепинен белгиленетуғын мақсетлер қысқа хэм узақ мүддетли болып бөлинеди. Қысқа мүддетли мақсетлер - жақын уақыт ишинде иске асатуғын, ал узақ мүддетли мақсетлер узақ уақыт дауамында иске асатуғын болады.

Мақсетке ерисиу стратегиясын ислеп шығыу, яғный стратегияны ислеп шығыуда тийкарғы басқаруу машқаласы яғный шөлкем жағдайын есапқа алған халда жақсы нәтийжелерге хэм оның рауажланыуына қандай жол менен ерисиу мүмкин екенлиги белгиленеди. Стратегия - бул нәтийжелерге ерисиу куралы. Шөлкем тәрепинен қойылған мақсет хэм ұазыйпаларға ерисиу үшін басшылар оған бойсынады.

Стратегияны енгизиу хэм әмелге асыруу - бул тийкарғы административлик ұазыйпа болып есапланады.

Бул ұазыйпаларды әмелге асыруу үшін:

- стратегияны табыслы әмелге асыруу мүмкин болған шөлкем дүзиу керек;

- стратегиялық жақтан зәрүрли болған ресурсларды дурыс пайдаланыу үшін финанслық реже ислеп шығыу зәрүр;

- гөзленген мақсетке ерисиуге бағдарланған тийкарлауды хәр бир жұмысшылар үшін ислеп шығыу талап етиледди;

- хошаметлеу системасын үлкен мақсетлерге ерисиуге байланыстыруу керек;

- шөлкемде стратегияны табыслы әмелге асыруу үшін имканият туудыруушы орталықты әмелге асыруу лазым;

- шөлкемнің хәр бир ағзасына өз ұазыйпасын әмелге асырууға имканият жарататуғын, оны қоллап-қууатлайтуғын ишки системаны дүзиу зәрүр;

- стратегияны басқаруу хэм оны әмелге асырууды избе-из жақсылау үшін зәрүр болған ишки тәртипти қатаң талап етиу керек.

Әдетте менеджер хызметинде, ис хэм жұмыс жағдайында „индивидуаллық“ делинген сөзлер тез-тез ушрасып турады.

Инсан социаллық мүнәсебетлер системасына қосылғанда хэм ғәрезсиз искерлик үшін арзыйтуғын социаллық санаға ийе болғанда жеке адам болып қарар табады. Өз мүтәжлигин қандырууға умтылып түрли мийнет хэм социаллық искерлик тарауына кирип барады. Бунда жеке адамның мүтәжлиги хәр түрли. Оларды төмендегише сыпатлау мүмкин:

- биологиялық мүтәжлик: азық-ауҳат, хауа, кийим;

- социаллық мүтәжлик: активлилик, жеке адамның жәмийетте өз орнын табыуы х.т.б. ;

- рууҳый мүтәжлик: сыртқы дүньяны үйрениу, мағлыұматлар жыйнау.

Илимпаз Маслау мүтәжлик дәрежесин төмендегише түсиндиреди: физиологиялық, қәуипсизлик хэм қорғаныу, тийислилик хэм мухаббат, озин-ози қәдирлеу, өз-өзин активлестириу, индивидуаллық (бул минез хуқықтың өзине тән екенин хэм белгили искерлик түрине тийислилигин белгилеуши жеке адамның қәсийети). Бул жеке адамның биосоциаллық өзине тәнлик, оның қайталанбаслығы.

Адамлар өз минез қулқына қарап 4 топарға бөлинеди:

1. сангвиник (шаққан адамлар, жағдайға тез ийкемлестетуғын)
2. флегматик (хызметлери бирнеше)

3. холерик (актив хэм күшин қай жерге қойыуды билмейтуғын)

4. меланхолик (тәсиршен, қоңилшен).

Әуладтан-әуладқа генетикалық жол менен отетуғын хэм хәр бир жеке адамда түрли имканият тийкарында раўажланыушы индивидуал-психологиялық сапа.

Олар жәмийеттиң социаллық жағдайы, жеке адам догерегиндеги өзін раўажландыруу ушын алып барылатуғын искерлик тәсиринде қәлиплеседи.

Төмендегилер жеке адамның социаллық-психологиялық саналығы болып есапланады: социаллық сезим, қәдириятлар х.т.б.

Хәр бир басшы - менеджер психологиялық билимлер менен бир қатарда белгили педагогикалық билимлерге де ийе болыуы керек. Олар жәрдемінде хызметкерлерди тәрбиялау хэм құрамаластырыуына тәсир етиуши факторлардың хэмде усыллардың нәтийжелилигин арттыруу мүмкин. Тәрбия процессинде басшы төмендеги педагогикалық мәселелерди шешеди:

- саналы раўажланыу (мағлыұматлар) ;

- жоқары руўхта болыу (мәдений иләжлар).

Буның ушын төмендеги педагогикалық принциплер әмелге асырылады:

-идеаллар менен бәнт болыу;

- жеке қәсийетлерди раўажландыруу.

Тәрбиялық тәсир жасау басшының төмендеги факторларды билиуине байланыслы, мәселен:

- қәнигениң мәдениаты хэм мағлыұмат дәрежеси;

- оның кәсиплик хэм түрли тәжирийбесиниң қанша дәрежеде раўажланғанлығы;

- физикалық саламатлығы;

- индивидуал, социал-руўхый адамлар;

- мийнет жәмәэтиндеги социал-руўхый жағдайы.

Басшы-менеджер тәрбиялық тәсирин әмелге асырууының төмендеги „технологиялық принципери“ бар:

- руўхый өзине тән болған яғный жеке адамға тәрбиялық тәсир жасаудан алдын оның индивидуал, социал руўхый саналарын түсиниуи керек;

- руўхый мотивлер - өзине бойсыныушылар алдында жоқары дәрежедеги минез-құлық ийеси екенлигин көрсетиуи;

- жеке тәртипте қатнас яғный хәр бир адамның өзине тән болған „Үлгили“ тәрәпин излеу;

- мийнет искерлигиниң талапларына сәйкеслесиуи;

- қәнигеде керекли қәсийетлерин раўажландыруу;

- системалы қатнас ямаса адамды хәр тәрәплеме үйрениу, оның минезине тәсир етиуши факторларды анықлау;

- басқарыуда қатнасыу - басқарыуға тийис қарарларды ислеу шығыу хэм әмелге асырыуға әпиуайы қәнигелерди тартыу.

Қәнигелердиң тәрбиялық жетилисиуи заманағой басшылар басқарыу искерлигиниң зәрүр көрсеткиши есапланады. Бұған ерисиуи ушын, алдын-ала басшының социаллық-этикалық таярлығы болыуи зәрүр. Усы мақсетте басқарыу этикасы дүзиледи.

Менеджердиң тийкарғы этикалық нызамлары :

- адамларға кең көлемде өз пайдалылығын көрсетиу ушын хәкимшиликке умтылыу;

- басқарыу искерлигинде қатнасыу ушын қәнигелерди актив қаратыу;

- мийнеткешлик-физикалық қууатын өз жұмысына толық бағдарлау;

- кишипейиллилик;

- жууапкершилик;

- ашық қоңиллилик.

Басшы қанша этикалық саламат мийнет коллективин дүзиуге умтылса, коллективтиң искерлик нәтийжеси соншелли жақсы болады. Бундай жәмәтти дүзиу құрамалы, машқалалы мәселе.

Қадағалау ушын сораулар

1. Басқарыуды илимий тийкарлаудың қағыйдылары қандай ?
2. Менеджер хэм оның модели деген не ?
3. Административлик басшының жұмыс ислеу усыллары.
4. Басқарыу стратегиясы хаққында түсиник берин.
5. Стратегияны әмелге асыруу жоллары.
6. Басқарыу психологиясы хаққында не билесиз ?

7. Жеке басшының психологиялық сапасы.
8. Басқару педагогикасы деген не ?
9. Басқару этикасы тууралы түсиник берин.
10. Адамлардың минез-құлқына қарай болиниүйи.

Жоқары билимлендириүди басқару дүзилиси хэм системасы

Өзбекстан Республикасының «Билимлендириү хаққындағы» хэм «Кадрлар таярлаудың миллий дәстүри» хаққындағы Нызамларына тийкарланып мәмлекетимиздің илимий-техникалық, экономикалық, социаллық хэм мәдений мәселелерин раўажланған мәмлекетлер дәрежесинде шешиүге мүмкиншилиги бар. Жоқары дәрежеде руўхый, мәдений хэм этикалық қасийетлерге ийе болған кадрларды таярлау, жоқары билимлендириү системасының ұазыйпасы есапланады.

Жоқары билимлендириү системасының тийкарғы ұазыйпалары:

- мәмлекетлик билимлендириү стандартларына сәйкес заманағой билим-кәсип дәстүрлери тийкарында сапалы оқытыуды тәмийнлеу хэм бәсекилесликке турарлық кадрларды таярлау;

- жоқары дәрежели илимий-педагог кадрларды, шет ел илимий орайларында таярлау;

- мәмлекетти экономикалық хэм социаллық раўажландыру, жәмийет мүтәжлиги, илим, техника, технология, экономика хэм мәдениеттин заманағой талаптарынан келип шығып кадрларды таярлауды шөлкестиреу хэм усылларын избе-из жетилистириу;

- оқытыудың жана педагогик хэм информацион технологияларын, инструментлерин енгизиу;

- жасларды ғәрезсиз идеяларға садықлық, Ұатанға, семьяға хэм қоршап турған орталыққа мухаббат руўхында, миллий ояныу идеологиясы хэм улыуа инсаният қәдриятларын сезиу тийкарында жоқары билим бериудин гуманитар бағдарында тәрбиялауды тәмийнлеу;

- жоқары билим бериу орынларын басқарууды жетилистирип барыу хэм ғәрезсизлигин кеңейтиу;

- жоқары билим бериуде раўажланған мәмлекетлер менен өз-ара пайдалы байланысларды дүзиу х.т.б.

Жоқары билимлендириү системасы төмендегилерден дүзилген:

- мәмлекетлик хэм мәлекетлик емес билим бериу орынлары,

мәмлекетлик стандартларға сәйкес билимлендириу дәстүрин әмелге асырады;

- илимий-педагогикалық орайлары, жоқары билимлендириуде раўажландыруу ушын керекли изертлеу жұмысларын алып барады;

- билимлендириуде басқаруушы мәмлекетлик басқармаларға, өзиндеги кәрхана хэм шөлкестиреу киреди.

- Республикада жоқары билим бериу университеттерде, институтларда хэм академияларда әмелге асырылады.

Өзбекстан Республикасының «Билимлендириу хаққындағы» Нызамына муўапық жоқары билим бериуде басқаруу бирнеше этаплардан турады:

- Өзбекстан Республикасы Министрлер Кабинетинин Жоқары билим бериу Уставында төмендегилер көрсетилген:

- жоқары билим бериу тарауында мәмлекетлик сиясат алып барылады;

- билим бериуде басқаруу бойынша уставланған мәмлекетлик басқармаларға, соннан жоқары хэм орта арнаулы билимлендириу министрлигине басшылық етеди;

- билим бериуде раўажландыруу дәстүрлерин ислеу шығады хэм әмелге асырады;

- билим бериу орынларын шөлкестиреу, қайта дүзиу, тоқтатыу тәртибин белгилейди;

- Өзбекстан Республикасындағы басқа мәмлекетлик билим бериу орынларына билимлендириу искерлиги менен шуғылланыу хуқықын алыу ушын рухсат бериу;

- мәмлекетлик жоқары билимлендириу орынлары ректорларын бекитиу (сайлау);

- жоқары билим бериу системасын басқарууды шөлкестиреудин тийкары төмендегилерде ибарат болады;

- мәмлекетлик билим бериу стандартларына муўапық болған бағдарламаларды әмелге асыруушы мәмлекетлик хэм мәмлекетлик емес оқыу орынларын дүзиу;

- жоқары билим бериуде раўажландырууға зәрүр болған методикалық жұмысларды алып барыушы илимий-педагогикалық орайлар дүзиу;

- билим бериўди басқарыўшы мәмлекетлик мәкемелерди хәм олардын қараўындағы оқыў орынларын шөлкемлестириў.

Жоқары билим бериў еки басқышлы - биринши бакалавриат, ал екинши магистратура.

Бакалавриат - бул қәнигелерди жетилистириў бойынша фундаментал хәм әмелий жақтан билим беретугын, орта билимди кадрларды 4 жыл мүддетинде таярлайтуғын жоқары оқыў орны.

Магистратура - бул конкрет бир қәнигеликти алыўы ушын фундаментал хәм әмелий билим беретугын, бакалавриаттан кейин еки жыл билим беретугын оқыў орны. Магистратурада билим бериўди басқарыў тәртиплери, жағдайлары «Магистратура ҳаққындағы Нызам» бойынша жүргизиледи.

Өзбекстан Республикасында жоқары билим бериўди басқарыў төмендеги орынларда әмелге асырылады:

- Университет. Бунда студентлерге дүнья жүзилик стандартқа сәйкес келетуғын дәрежеде қәнигеликтің барлық түрлери бойынша кен, фундаментал, әмелий илим хәм билим, тәрбия беретугын бирден-бир орын.

- Академия - бул айырым арнаўлы билим тараўлары хәм кадрлар таярлаў бағдарламалары бойынша (мәселен, «Басқарыў академиясы» х.т.б.) жоқары билим беретугын, қайта таярлайтуғын, илим, мәденият туўралы маманларды жетистиретуғын оқыў орны.

- Институт - бул әдетте билим бериўдин бир тараўы бойынша кадрлар таярлап береді. Мысалы, педагогикалық кадрларды таярлаў.

Өзбекстан Республикасында жоқары билим бериў системасын басқарыў „Билим бериў ҳаққындағы“ Нызамға тийкарланып алып барылмақта.

Жоқары билим бериўдин сапасы мәмлекет тәрәпинен қадағалаўға алынады хәм бундай басқарыў мәмлекетлик сиясатты әмелге асырыўға мүмкиншилик береді.

Жоқары билим бериў мәкемелерин басқарыў Өзбекстан Республикасының Нызамлары менен қарарларына тийкарланып алып барылады. Жоқары билим бериў Өзбекстан Республикасы Жоқары арнаўлы билим бериў Министрлиги тәрәпинен, ал жоқары билим бериў

мәкемелери (университет, институт) усы министрлик тәрәпинен тайынланған ректор арқалы басқарылады.

Ректор билим бериў мәкемелериниң жумысына (хызметине) түп тамырынан жуўапкерли адам. Ол Өзбекстан Республикасы нызамларына сәйкес билим бериў қархана (мәкемеси) атынан хызмет көрсетеди, барлық оқыў, илим, тәрбия процесслерине жуўап береді, мәкемениң мүлкин, мәпин қорғайды, шәртамалар дүзеди, исеним қағазын тапсырады, банк хәм финансылық кредит алыў процесслерин басқарыўға тиккелей араласады.

Ректор :

- билим бериўши жоқары оқыў мәкемесинде барлық хызметкерлерге, студентлерге хәм басқада билим алыўшыларға керекли буйрықлар шығарады хәм көрсетпелер береді;

- бас есапшы лаўазымына адам алады ямаса орнынан босатады;

- проректорлардың анық ўазыйпаларын хәм жуўапкершилигин белгилейди;

- университет составына киретуғын илимий хәм илимий-тәжирийбе хәм басқада бөлимшелердин жумыс ўазыйпаларын белгилейди хәм қадағалайды.

Ректор булардан басқа төмендеги хуқықларға ийе:

- илимий кеңестин шешими бойынша факультет ашыў ямаса жабыў;

- егерде күндизги оқыў бөлиминде студентлердин саны 150 ге жетсе, ал сырттан оқыў бөлиминде 300 студентке жетсе декан ўазыйпасын бериўге;

- Илимий кеңестин шешими бойынша кафедрада оқытыўшылар саны 5 тен кем болмаса, соннан бир илим докторы ямаса профессор, еки илим кандидаты болса кафедраны ашыўға рухсат етеди.

Жоқары оқыў орынларын басқарыў илимий кеңестин шешими арқалы әмелге асырылады.

Жоқары билим бериў мәкемелери (университет) өзиниң қасында ашылған академик лицейлердин хызметин басқарып барады.

Қадағалаў ушын сораўлар:

1. Жоқары билим бериўди басқарыўдың мақсети хәм ўазыйпалары.

2. Жоқары билим бериу басқышлары.
3. Жоқары билим бериуді басқару системасын түсіндірин.
4. Жоқары билим бериу системасының дүзилиси.

Жоқары билим бериудің сапасын хэм экономикасын басқару

Өзбекстан Республикасының базар экономикасына отиу жолындағы хәрекетлери мәмлекет хэм жәмийеттиң барлық тарауларында, сондай-ақ билим бериу системасындағы хызметинде терең реформалар менен байланысly. Жоқары мектепти қайта қурудың жетискенлиги, жоқары билим бериу мектеплериниң әхмийети тек ғана үлкен әуладлардың түрли хызмет тарауындағы тәжирийбелерди топлаушы хэм жәмийеттиң және раўажланыуы ушын айтарлықтай шараят жаратыушы орын сыпатында тән алыныуы менен ғана емес, ал олар табысly хызмет көрсетиуи ушын зәрүр ресурсларды пайда етиу менен де белгиленеди.

Жоқары билим бериу орынларының шөлкемлестириу-басқару тийкарларын өзгертириу жоқары мектеп экономикасын қайта қуру менен бирге жүргизилмекте. Қаржы-кредит иләжының әмел қылыуының өзине тән тәреплерин изертлеу, жоқары билим бериу орынлары экономикасын пайда етиуде хэм баҳалауда айрықша әхмийетке ийе. Бул Республиканы жоқары мағлыұматly қәнигелер менен тәмийнлеу хэм қаржыландыру көлемине де байланысly. Бириншиден, мәмлекет экономикасының раўажланыу дәрежесине, екиншиден, жоқары билим бериу сиясатын әмелге асыруға байланысly.

Жоқары билим бериу мектеби - өзін-өзи раўажландырушы система. Ол жана әуладты тәрбиялаудың барлық басқышларында топлаған тәжирийбени беккемлеу хэм мәденият, илимий-техниканы раўажландыру нәтижесинде пайда болған. Ол өзине тән ызыамлықларға муўапық хызмет көрсетеди хэм тиккелей социаллық-экономикалық, сондай-ақ сиясий шараятлар есабында раўажланады.

Республикада иске асырылып атырған реформалар нәтижесинде жоқары билим бериуді қаржы менен тәмийнлеуді жақсылауға бағдарланған арнаулы иләжлар әмелге асырылмақта. Олар өз ишине:

- билим бериу хэм қәнигелер таярлау тарауына бағдарланған иләжларды басқышпа-басқыш әмелге асырып бару;

- қәнигелер таярлау системасын қаржыландырудың түрли жолларын енгизиу;

- жоқары билим бериу орынларының өзін-өзи қаржы менен тәмийнлеу;

- жеке адамлардың, сондай-ақ, шет ел инвестициясын билим бериу тарауына тартыуды хошаметлеу;

- республика пухараларына билим бериуде микро кредитлер бериу хэм оны соңынан толығы менен қайтарыу усылын раўажландыру;

- үзликсиз билим бериу хэм қәнигелер таярлау системасын материаллық тәрептен қоллап-қуўатлауда спонсорлар хэм иқтиярийлық әхмийетин және күшейтиу;

- жоқары билим бериу орынларының пайдасын, исбилерменлик, мәсләхәтгөйлик, экспертiza, ислеп шығару, илимий-изертлеу хэм басқада ҳақы төлеу тийкарындағы түрлери есабынан дәраматын асыруды тәмийнлеу.

Жоқары билим бериу, сондай-ақ оның финанслық-экономикалық тәмийнлеуи тарауындағы реформалар жоқары билим бериу мектеплериниң илимий хэм экономикалық ғәрезсизлиги бағдарларына тийкарланады.

Илимий ғәрезсизлик дегенде жоқары билим мектебиниң илимий-изертлеу бағдары, темасын, буйыртпасын, сондай-ақ, жұмыс алып бару формасы хэм усылларын таңлау түсіндириледи.

Жоқары билим бериу хэм кадрларды кәсиплик таярлау - билим бериудің сапасының тийкарғы жуўмақлаушы бөлими есапланады.

Булар өз ишине төмендегилерди алады:

- профессор-оқытыушылар, билим алыушылар, оқыту жәрдемшилери, кадрлар, административ хызметкерлер хэм басқалар.

- технологиялар: педагогикалық, тәрбиялық, информатион, басқару, қадағалаушылар;

- материаллық-техникалық база: жайлар, үскенелер, лаборатория хэм әмелий база ҳ.т.б.

- нормативлик-хуқықый хэм оқыу-методикалық база;

- хошаметлеу хэм тийкарлар;
- сыртқы тәсирлер: базар экономикасы талаптары, кәрханалар, жәмийет хэм раўажланған мәмлекетлерде жоқары билим бериу орнына хэм оның бағдарламасын аккредитациялау, билим бериу системасының хэм өзи хызмет ететуғын кең жәмәеттиң оған исеним билдириу иләжи есапланады.

Аккредитация ихтиярий - хукиметке байланыссыз хэм мәжбүрий-хукиметке байланыслы болыуы мүмкин. Хәр еки жағдайда аккредитациядан өткизиуи шөлкем тән алыуды белгилейди. Буларды жоқары билим бериу орынлары муўапықлығын белгилеу мақсетинде орынларда тексерийлер шөлкемлестиреди хэм билим бериу орны хэм оның таярлық бағдарламаларына аккредитленген атағын бериу хәкқында қарар қабыл етеди.

Жоқары билим бериу орнынларында аккредитленген жағдай не береді?

Бириншиден, бул бир қатар қаржы мәселелерин шешийге мүмкинлик береді. Мысалы, АҚШ та федерал бюджет агентлиги, аккредитацияға арнаулы жоқары билим бериу орнына қаржылық жәрдем көрсетиу хәкқында қарар қабыл етеди.

Соның менен бирге студентлерге стипендия бериу бойынша комиссия хэм хәр түрли қайырқомлық фондлар өз грантларын, әдетте аккредитленген билимлендириу орны ямаса оқыу бағдарламаларына ажыратады.

Екиншиден, бундай атақ жоқары билим бериу процессиниң субъектлерине: административ, профессор-оқытыушылар системасы хэм билим алыушыларға сезилерли тәсир көрсетеди. АҚШ та колледжлер хэм университетлердиң администрациясы оқытыушылар - академик табысларын бахалау хэмде оларға саўға белгилеуде аккредитация қарарын есапқа алады, яғный олар мийнеттиң нәтийжелерине сәйкес руўхый хэм материаллық хошаметлеуди әмелге асырады. Аккредитация қарары администрация хэм профессор-оқытыушылар системасы ушын жоқары билим бериу орнының мақсети хэм ұазыйпасы, оқыу режелерин ислеп шығарыуда үлкен пайда келтиреді.

Үшиншиден, аккредитация қарары жумысқа алыушылар хэм болажақ қәнийгелер ортасында өзине тән тутастырыушы ұазыйпасын

атқарады. Жумысқа қабыл алыушылар болажақ қәнийгелердин билими хәкқындағы хужжетлерди бахалауда тийисли жоқары билим бериу орны хэм оның оқыу режелери аккредитацияланған атағына тийкарланады.

Жоқары билим бериудиң бәсекеси тараўында ислеп шығушылар хэм билим бериу хызмети тутынушыларға избе-из түрде төмендеги сораулар бериледи.

- Оқыушылар (талабалар) қандай дәрежеде табыслы оқып атыр?
- Билим бериу орнының утыслары қандай?
- Жоқары билим бериу орнына басшылық қандай дәрежеде алып барылмақта?
- Жоқары билим бериу орнының күшли тәреплери нелерден ибарат?

- Қандай бағдарларда ислеуге туўра келеди?
Сорауларға жуўап бериу иретинде билим бериу орынлары оқытыушы-қәнийгелерин аттестациядан өткереди хэм өзин-өзи аттестациялайды.

Жоқары билим бериу орнының сыртқы аттестациясы хэм өзин-өзи аттестациялау искерлигиниң белгили бир тәрепин қамтыйды.

Жоқары билим бериу сапасының нәтийжелигиниң көрсеткишлери:

Билим бериу бағдарламасы
Ерисилген табыслар
Оқытыу хэм сабақ өтиу
Талабаларға жәрдем
Принциплер хэм қәдриятлар
Ресурслар
Басқарыу хэм басшылық
Жоқары билим бериу орынларының тийкарғы искерлиги олардың функционал тәреплери менен байланыслы.

Жоқары билим бериу орынларының нәтийжелиги:
- оқытыу хэм сабақ өтиу дәрежеси,
- Билим бериу процессиниң сапасы,
- Билим бериу сапасы хэм билим алып атырғанларды бахалау,
- Талабалардың мүтәжлигин есапқа алыу,

18. Глеубергенов Ш., Назарбаев О., Мамбеткаримов Д: Базар экономикасының тийкарлары. Нокис 1995 ж.

19. Назарбаев О. Менеджмент тийкарлары. Нокис 1995 ж.

МАЗМУНЫ

КИРИСИҮ	3
1. Басқаруыдың илимий-педагогикалық тийкарлары	4-10
2. Жоқары билимлендириўди басқаруы дүзилиси хәм системасы	10-14
3. Жоқары билим бериўдин сапасын хәм экономикасын басқаруы	14-18
4. Мәмлекетлик билимлендириўдин стандарты (МБС) хәм режелери	18-19
5. Жоқары билим бериўди қаржыландырыў	20-24
6. Жоқары билим бериў системасында маркетинг	24-26
7. Жоқары билим бериў системасында оқыў - тәрбия ислерин басқаруы	26-28
8. Пайдаланылған әдебиятлар	29-30
9. Мазмуны	31