

ISSN: 2545-0573

## РАЗВИТИЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РАСШИРЕНИЯ ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

**Давлятшаев А. А.**

*Ферганский политехнический институт, к.э.н., доцент кафедры «Бухгалтерский учет и аудит»*

**Жамолиддинова М.**

*Студентка 2 курса Ташлакского техникума технического обслуживания*

### ARTICLE INFO.

**Ключевые слова:**

Глобализационные процессы,  
образовательные услуги,  
международные контакты,  
интернационализация  
образовательных учреждений,  
процессы интеграции.

### Аннотация

В статье рассмотрены вопросы интернационализации образовательных процессов, актуальность этих процессов в условиях глобализации, их положительное влияние на интеграционную деятельность высших учебных заведений, роль и место руководителей высших образовательных учреждений в проведении этих процессов.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2022 LWAB.

**Вступление.** Процесс модернизации системы образования сложный и многогранный процесс и это существенная часть социальных изменений в стране, переход от одного уровня развития к другой. Поэтому мировое сообщество уделяет особое внимание роли и важности образования в двадцать первом веке.

С рыночных позиций, заинтересованность высших образовательных учреждений всех стран в потоках-притоках студентов выражается положительным изменением их финансовых ресурсов, а также (в результате взаимобмена преподавателями и студентами) в процессах интенсификации научных исследований с последующей их отдачей, а также в общем повышении качества образовательных услуг, но с так называемым отложенным эффектом [1-2].

Высшие образовательные учреждения в настоящее время представляют собой сложные социально-экономические образования, которые находятся в активном поиске новых форм и механизмов своей организации. Их развитие обусловлено не только трансформацией образовательных интересов различных слоев населения, но и экономическими преобразованиями в обществе [3-8].

Сегодня стало очевидным и неотъемлемым фактом возрастание конкуренции между высшими образовательными учреждениями различных стран. В сфере образования конкуренция выражается и проявляется в заинтересованном перераспределении потоков студентов, выезжающих учиться в другую страну [4-9].

**Литературный обзор.** В процессе подготовки данной статьи были изучены работы как зарубежных, так и отечественных ученых. К ним можно отнести Арена М., Лиск Б., Вениг С.Б., Осипов П.Н., Отажонов Ш.И. и другие. В качестве нормативно-правовых документов использованы указы и постановления Президента Республики Узбекистан, такие как УП-4947 от 7.02.20г. “О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан”, УП-6079 от 5.10.20г. “Об утверждении стратегии “Цифровой Узбекистан-2030” и мерах по ее эффективной реализации”, УП-6097 от 28.10.20г. “Об утверждении Концепции развития науки до 2030 года”, ПП-4851 от 6.10.20г. “О мерах по дальнейшему совершенствованию системы образования в области информационных технологий, развитию и интеграции научных исследований с IT-индустрией”. [11-13]

Конкуренции все более обостряется под влиянием множества факторов, важнейшими из которых является противоречия между локальными государственными интересами и объективными процессами интеграции образования, его интернационализации и неизбежными при этом процессами международной кооперации в условиях так называемой глобализации

**Методология.** В процессе исследования использовались такие методы, как сравнение, системный подход, сравнительный анализ.

**Анализ и обсуждения результатов.** Внешние и внутренние тенденции развития европейской высшей школы в значительной степени обусловили повышение внимания всех заинтересованных сторон к вопросам развития интернационализации образовательного процесса в высших учебных заведениях (ВУЗ) стран европейского союза. Сам термин «интернационализация образовательного процесса» появился в зарубежных исследованиях лишь в конце XX века. До этого времени в теоретических и практических исследованиях учёных, в том числе Ф.Альтбах [5], К.Керр, использовалось понятие «международное образование». Термин «интернационализация» применимо к высшему образованию появился лишь в 1980-х годах и интернационализация описывалась учёными, как «один из законов движения, толкающих институты высшего образования вперёд», «одна из важных характеристик современных университетов», «давление, о котором не может не знать ни один преподаватель» [6]. В это время широко применялось понятие «интернационализация высшего образования». Канадский учёный Ж.Кнайт раскрыла данное понятие, описав интернационализацию высшего образования как «процесс интеграции международного и межкультурного измерений в обучающую, научно-исследовательскую и социальную функции университетов» [7-10]. Развитие межвузовских отношений показывает, что в настоящее время в странах Европейского союза других странах большинство образовательных учреждения включают в свою деятельность интернационализацию образовательного процесса.

Интернационализация – стратегия развития высших образовательных учреждений, обеспечивающая существенные изменения в научно-образовательной деятельности и внутренней жизни учреждения высшего образования, направленные на усиление международной составляющей, интеграцию в мировое образовательное пространство и развитие сотрудничества в вузах партнерами из различных стран. [12-17-21]

Переход к новым ценностно-целевым ориентирам образовательного процесса и интернационализации как средства повышения его качества ставит перед руководителями высших образовательных учреждений решения принципиально новых задач, связанные с управлением профессорско-преподавательского состава, приобретения новых навыков и умений управлять образовательными процессами и научными исследованиями. Поэтому сегодня руководству высших образовательных учреждений для принятия эффективных решений необходимо решать проблемы, связанные с управлением персоналом. В высшем образовательном учреждении должна быть разработана стратегия управления человеческими ресурсами: определены перспективные ориентиры использования персонала, его обновление и

совершенствование, развитие мотивации.

Основные компоненты интернационализации, такие как международного сотрудничества в сфере высшего образования, развитие академической мобильности, будут в той или иной степени присутствовать в деятельности всех образовательных учреждений, ставящих задачу интернационализации. Вместе с тем другие приоритетные направления деятельности могут значительно отличаться.

С учетом изменений в системе управления персоналом выделяют четыре группы факторов:

#### 1. Техничко-технологические:

- дифференциация профессорско-преподавательского состава (ППС) и формирование «внутренних рынков труда»;
- пересмотр организации труда с акцентом на интегрированные трудовые функции;
- непрерывное повышение квалификации и переподготовка ППС и персонала;
- создание комплексных систем управления качеством работы.

#### 2. Личностные:

- пересмотр принципов занятости, гибкие, индивидуальные формы работы;
- создание системы непрерывного повышения образования и научного потенциала ППС;
- ориентация системы стимулирования на предпринимательство, новаторство, участие в управленческих решениях;
- изменение стиля руководства и повышение роли «корпоративной культуры» в системе управления;
- комплексный подход к воспроизводству человеческих ресурсов в организации, закрепление и развитие ключевых кадров.

#### 3. Экономические и социально – политические:

- ✓ аккумулирование передового международного опыта управления ППС и персоналом;
- ✓ создание новых форм конструктивного сотрудничества работников, профсоюзов и администрации высших образовательных учреждений;
- ✓ усиление взаимодействия кадровых служб с государственными органами управления;

#### 4. Развитие теории управления:

- ✓ формирование целостного «видения» управления ППС и персоналом, понимание роли личности в обеспечении эффективной работы высших образовательных учреждений;
- ✓ повышение аналитической обоснованности решений по использованию имеющихся научно-педагогического потенциал высшего образовательного учреждения.

Вышеприведенные факторы могут быть положены в основу программы, определяющей роль руководящих работников в организации процессов интернационализации в руководимыми ими высшими учебными заведениями.

В данном случае задачи кадровых служб высших образовательных учреждений могут быть сформулированы следующим образом:

- всесторонняя поддержка процессов интернационализации;
- формирование политики прогноза персонала, поддержки творческого отношения к делу; [14-23]

- обеспечение высокого уровня профессионализма и качества экспертизы в кадровых вопросах;
- выявление проблем в сфере использования на привлечение к ним внимания руководителей различного уровня высших образовательных учреждений для принятия соответствующих решений;
- создание условий для высокопродуктивной работы и поддержка творчества и новаторства ППС и персонала [15-26].

При сохранении прежних функций служб управления особое значение приобретают тщательная разработка методов стимулирования всех участников трудового процесса, дифференцированный подход к трудовому потенциалу при выработке общих для организации принципов и правил работы с ППС и персоналом.

Отбор ППС и персонала. Интернационализация образовательных процессов требует творческого подхода, повышение самостоятельности и ответственности за выполняемую работу, непосредственную заинтересованность в результатах труда. В связи с этим новый смысл и содержание приобретают такие критерии оценки, как образование, профессионализм, знания языков, личная культура и этика ППС и персонала. Коллектив высшего образовательного учреждения рассматриваются как самый ценный ресурс, они делают ее такой, какая она есть. Когда разработаны планы функционирования организации, спроектирована идеальная организационная структура, наступает время для выполнения важнейшей управленческой функции – подбора и оценки кадров. Этот этап работы является очень важной. [16-25] Хотя сейчас во многих высших образовательных учреждениях подбор ППС осуществляется на основании выполнения претендентами тестовых заданий, прохождения собеседований, проведении открытых уроков, мастер классов, вместе с тем еще не совсем изжито подбирание кадров по интуиции, по совету знакомых, по направлению бюро по трудоустройству и занятости, внешним признакам, используя метод «проб и ошибок» (слабый работник, как правило, «зависает» в организации и очень сложно в последующем от него избавиться). [20] Важно установить соответствие работника занимаемой должности, т.е. четко выделить виды работ, его функции и под эти работы подобрать людей, имеющих нужную квалификацию для качественного выполнения функциональных обязанностей.

Необходимо правильно определить и разъяснить претенденту суть будущей работы. Он должен четко представлять, какие занятия он будет вести, лекционные, лабораторные, будет ли руководителем курсовых и дипломных проектов, вести воспитательно-культурную работу со студентами и другие. Кадровая политика в области отбора ППС и персонала состоит в определении принципов приема на работу в высшие образовательные учреждения, количества работников, необходимых для качественного выполнения функций интернационализации, методологии закрепления, их профессионального развития. [19-24] Подбор кадров рассматривается как подфункция управления, которая реализуется в отношении к личности.

Планирование ППС и персонала – это процесс определения потребностей высших образовательных учреждений в ППС и персонале, т.е. определение того, когда, где, сколько, какой квалификации, какой стоимости, какие сотрудники потребуются в будущем. Потребности в ППС и персонале меняются с течением времени под воздействием ряда внешних и внутренних факторов.

В теории и практике управления при определении потребности в персонале применяется ряд методов. Наибольший интерес для управления персоналом представляют эконометрический метод и метод проектирования тенденций [18-20].

С помощью эконометрического метода потребность в персонале определяется исходя из предполагаемого уровня конечного спроса на какой-то год в будущем. Метод проектирования

тенденций предполагает перенос прошлых тенденций изменений в величине совокупного персонала и ее структуре на прогнозируемый период.

Планирование персонала не ограничивается лишь количественными методами. Данный процесс намного шире и носит системный характер.

Одним из методов определения потребности в кадрах заключается в оценке штатных расписаний организации, анализе стоящих задач (анализ затрат времени).

Качественный аспект процесса набора состоит в том, чтобы найти кандидатов, имеющих необходимую для работы квалификацию. В случае высших образовательных учреждений большую роль играет наличие научных степеней и званий, стаж и опыт педагогической работы, наличие научных работ, изобретений и другие.

Значимость правильного решения данной проблемы связано с высокой стоимостью кадров. Поэтому, решая проблему набора, в первую очередь необходимо определить, нужен ли данный человек или нет? Намного дороже будет стоить ошибка (например, через 3 месяца данный работник заявит о своем уходе).

Рынки работников. В процедуре привлечения персонала используется внешний и внутренний рынок работников, т.е. привлекаются работники либо своей организации, либо со стороны. Работники своей организации представляют внутренний рынок, а работники, привлеченные извне, - внешний.

Важно в этой связи определиться, каким будет набор – внутри организации или извне. Можно предположить, что внутренний рынок предпочтительнее. Мы лучше знаем «своего». Он уже адаптирован к условиям труда организации. Кроме того, нельзя не учитывать и профессиональный феномен (желание каждого работника двигаться по служебной иерархии). А это шанс сделать карьеру. И если организация таких возможностей не предоставит «своим» работникам, то лучшие уйдут.

Однако при наборе нельзя не учитывать аргументы и против внутреннего рынка: психологическая несовместимость и профессиональная некомпетентность отдельных «своих» работников. В этом аспекте привлечение работника из внешнего рынка будет предпочтительнее. Считается, что набор извне, как правило, обходится для высших образовательных учреждений дороже. [20] Совершенно ясно, что если мы предлагаем работу человеку из другой организации, то одновременно нужно предложить ему и большую зарплату.

Что касается руководящих должностей, то в каждой организации есть сотрудники, полагающие, что только они достойны занять эту должность, т.е. не что иное, как психологический феномен (чувство обиды и зависти).

Если же претендент извне нам подходит, эффект достигается прежде всего за счет накопленного им опыта работы в другой организации. Он уже знает, как решаются проблемы вашей организации, аналогичные проблемы у них, ибо владеет технологией, которая у нас отсутствует и которую мы бы хотели ввести. Поэтому мы берем человека, который усовершенствует технологию и сделает существенный вклад в развитие нашей организации. Как видно, подбор из разных рынков труда имеет свои преимущества и недостатки.

**Заключение.** В заключении можно отметить, что:

1. Процессы интернационализации начнут оказывать влияние на будущие потребности в ППС и персонале, что делает необходимым разработку программ определения постоянного необходимого количества ППС и персонала, разрабатывают программы их развития.
2. Процессы интернационализации внесут существенные изменения в политику отбора в высшие образовательные учреждения ППС и персонала.



3. Интуитивные методы отбора кадров не в полной мере способствуют формирования ППС и персонала высших образовательных учреждений.

#### Литература:

1. Давлятшаев, А. А. (2021). Процессы Интернационализации и Их Роль в Развитии Межвузовских Отношений. *CENTRAL ASIAN JOURNAL OF INNOVATIONS ON TOURISM MANAGEMENT AND FINANCE*, 2(11), 48-55.
2. Давлятшаев, А. А. (2020). Социальный анализ инвестиционных проектов. In минтақа иқтисодиётини инвестициялашнинг молиявий-ҳуқуқий ва инновацион жихатлари (pp. 516-520).
3. Кундузова, К. И., Давлятшаев, А. А., & Холдарова, Х. С. (2018). Задачи усовершенствования организации бухгалтерского учёта в страховых организациях. In *Бухгалтерский учет: достижения и научные перспективы XXI века* (pp. 100-103).
4. Давлятшаев Акмалжон Ашурмаматович (2020). НЕОБХОДИМОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ. *Национальная ассоциация ученых*, (55-2 (55)), 28-32.
5. Темиркулов, А. А., & Хожаев, А. С. (2021). СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИЗИРУЮЩИХСЯ НА ПЛОДООВОЩЕВОДСТВЕ ФЕРМЕРСКИХ ХОЗЯЙСТВ В ФЕРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ. In *Бухгалтерский учет: достижения и научные перспективы XXI века* (pp. 197-204).
6. Тошмаматов, Н. Т., Темиркулов, А. А., & Хабижанов, С. К. (2019). 4.1. Особенности организации внутреннего аудита промышленного предприятия на примере Республики Узбекистан. *Аудит и финансовый анализ*, 1, 77-81.
7. Темиркулов, А. А. (2021). Страхование жизни: зарубежный опыт и необходимость развития в Узбекистане. *CENTRAL ASIAN JOURNAL OF INNOVATIONS ON TOURISM MANAGEMENT AND FINANCE*, 2(11), 56-63.
8. Temirkulov, A. A. (2020). ПРАВИЛЬНОЕ ПРИНЯТИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО РЕШЕНИЯ-ФАКТОР УСПЕХА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОЦЕССА. *Theoretical & Applied Science*, (5), 689-692.
9. Темиркулов, А. А. (2019). Государственное управление инвестиционной деятельностью. *Проблемы современной науки и образования*, (12-2 (145)), 97-101.
10. Temirkulov, A. A. (2020). The correct acceptance of the investment decision is a factor of success of implementation of the process. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 5(85), 689-692.
11. Ahmadjonovich, S. D. (2021). Examples Of Business Management Development And Implementation Of International Standards. *The American Journal of Management and Economics Innovations*, 3(06), 40-44.
12. Ahmadjonovich, S. D., & Ganievich, Y. V. IMPROVING THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION IN UZBEKISTAN. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 15, 46.
13. Ганибаев, И. (2021). МИЛЛИЙ ВА МОЛИЯВИЙ ҲИСОБОТНИНГ ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАРИ АСОСИДА АСОСИЙ ВОСИТАЛАР ҲИСОБИНИ ТАШКИЛ ҚИЛИШ. *Экономика и образование*, (6), 100-104.
14. Shokiraliyevich, G. A. I. (2021). Increasing The Income Of The Population And Reducing The Tax Burden As A Key Factor In Improving The Living Standards Of The Population. *The American Journal of Management and Economics Innovations*, 3(07), 7-10.

15. Ganievich, Y. V. (2021). Investments And The Task Of Their Statistical Study. The American Journal of Applied sciences, 3(07), 9-11.
16. Якубов, В. Г. (2019). Развитие экотуризма в Узбекистане. Проблемы современной науки и образования, (11-2 (144)), 39-41.
17. Якубов, В. (2021). ИНВЕСТИЦИЙ И ЗАДАЧА ИХ СТАТИСТИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ. Збірник наукових праць SCIENTIA.
18. Якубов, В. Г. (2021). ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН. CENTRAL ASIAN JOURNAL OF THEORETICAL & APPLIED SCIENCES, 2(7), 37-40.
19. Атабаева, З. А. (2021). Оценка Финансового Состояния В Процессе Инвестиционного Проектирования. CENTRAL ASIAN JOURNAL OF THEORETICAL & APPLIED SCIENCES, 2(12), 309-314.
20. Atabaeva, Z. A. (2020). ПРИВЛЕЧЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ К ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ И РАЗВИТИЮ СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА В РЕГИОНАХ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОГО КРИЗИСА СВЯЗАННЫЕ С ПАНДЕМИИ COVID-19. Theoretical & Applied Science, (10), 157-162.
21. Axmadoxunova, X. O. (2021). O ‘ZBEKISTON IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISHDA XALQARO MOLIYAVIY HISOBOT STANDARTLARIGA O‘TISHNING ROLI VA ANAMIYATI. Scientific progress, 2(8), 257-261.
22. Abduraximov, B. U. O., Qudbiyev, N. T., & Mominov, I. L. O. (2021). AYLANMA MABLAG ‘LARNI BOSHQARISH TIJORAT KORXONASI MUVAFFAQIYATINING ASOSI. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 1(10), 724-733.
23. Qudbiyev, N. T., Haydarov, U. S. O., & Kurbonova, S. A. (2022). HARAJATLAR HISOBNING ZAMONAVIY USULLARI. Scientific progress, 3(1), 442-448.
24. Rakhimovich, F. I., & Rakhimovich, F. H. (2021). SOME ASPECTS OF ECONOMIC ANALYSIS IN THE ACTIVITIES OF ECONOMIC OBJECTS. EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS), 8(11), 1-3.
25. Абдураззаков, А., Фозилов, А. Н., & Ташпулатов, А. (2021). Некоторые вопросы оптимизации рынка труда. The Scientific Heritage, (76-2), 29-32.
26. Кудбиев, Д. (2022). МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АРЕНДЫ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ И ИХ УЧЕТ. Nazariy va amaliy tadqiqotlar xalqaro jurnali, 2(1), 57-62.