

УДК 33Т
ББК 65.9 (5Т)
М 92

**К ОСОБЕННОСТЯМ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОИЗВОДСТВА И ПОТРЕБЛЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ ВЫСШИХ
УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В СРЕДЕ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ
РАЗВИТИЯ**

Ишанова Сайёра Султоновна – кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики ГОУ “Худжандский государственный университет имени академика Б. Гафурова”, г. Худжанд, Республики Таджикистан.

Мухсинова Парвина Абдулкосимовна - кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики ГОУ “ХГУ имени академика Б.Гафурова”. г. Худжанд, Республике Таджикистан, e-mail:abulkosim-m@mail.ru

Бабаджанова Нафисабону Зафарджановна - магистрант 2-го курса кафедры мировой экономики ГОУ “Худжандский государственный университет имени академика Б. Гафурова”, г. Худжанд, Республики Таджикистан.

**БА ХУСУСИЯТХОИ ТАШКИЛИ
ИСТЕХСОЛОТ ВА ИСТЕХСОЛИ
ХИЗМАТРАСОНИИ ТАЪЛИМИИ
МУАССИСАХОИ ТАЪЛИМИИ
ОМУЗИШГОҲИ ОЛӢ ДАР МУХИТИ
АМАЛ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНСИЯИ
ТАРАККИЁТ**

Ишанова Сайёра Султоновна – номзоди илмҳои иқтисодӣ, дотсенти кафедраи иқтисодиёти ҷаҳонӣ МДТ “Донишгоҳи давлатии Хуҷанд ба номи академик Б.Гафуров”, ш. Хуҷанд, Ҷумҳурии Тоҷикистон.

Мӯҳсинова Парвина Абдулқосимовна - номзоди илмҳои иқтисодӣ, дотсенти кафедраи иқтисодиёти ҷаҳони МДТ ДДХ ба номи академик Б.Гафуров, ш. Хуҷанд, Ҷумҳурии Тоҷикистон, e-mail:abulkosim-m@mail.ru

Бобочонова Нафисабону Зафарҷонова - Магистранти соли 2-юми кафедраи иқтисодиёти ҷаҳонӣ МДТ “Донишгоҳи давлатии Хуҷанд ба номи академик Бобочон Гафуров”ш. Хуҷанд, Ҷумҳурии Тоҷикистон.

**TO THE FEATURES OF THE
ORGANIZATION OF PRODUCTION AND
CONSUMPTION OF EDUCATIONAL
SERVICES OF HIGHER EDUCATIONAL
INSTITUTIONS IN THE ENVIRONMENT
OF THE FUNCTIONING OF THE
COMPETENCE MODEL OF
DEVELOPMENT.**

Ishanova Sayora Sultonovna - Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of World Economy, State Educational Establishment “Khujand State University named after Academician B. Gafurov”, Khujand, Republic of Tajikistan.

Muhsinova Parvina Abulkosimovna - Docent of the Khujand State University named after academician B.Gafurov. Khujand, Republic of Tajikistan, e-mail:abulkosim-m@mail.ru

Bobojonova Nafisabonu Zafarjonovna – 2-nd year Master Student of the Department of World Economy, Khujand State University named after Academician B. Gafurov, Khujand, Republic of Tajikistan.

Ключевые слова: национальная стратегия, компетентностная модель, знание ориентированная модель, образовательная услуга, участники процесса производства и распространения знаний, работодатели.

В данной статье сделана попытка системного представления процесса производства и потребления образовательных услуг высших учебных заведений в среде перевода отечественных вузов из знание ориентированной модели образования к компетентностной модели, которая отличается

кардинально не только целями и задачами процесса образования но и процессом освоения и использования полученных знаний и навыков. В настоящей работе акцентируется внимание на то что в условиях применения разных моделей отношение и степень участия, а также активность участников процесса производства и потребления образовательной услуги меняется, что приведет к изменению ролей участников, что послужит первопричиной изменения содержания самого процесса в целом. Изменение содержания процесса производства и распространения знаний в среде внедрения компетентностной модели будучи непрерывным и сложным процессом нацелено на формирование у студентов компетентностных характеристик необходимых для ускоренного внедрения и эффективной эксплуатации современной техники и прогрессивной технологии, сроки обновления которых имеет тенденцию сокращения, что накладывает на систему образования дополнительную нагрузку, преодолению которой и посвящена настоящая работа.

Калидвожаҳо: стратегияи миллӣ, модели салоҳиятдор, модели ба дониш нигаронидашуда, хадамати таълимӣ, иштирокчиёни раванди истеҳсолот ва паҳнкунии дониш, корфармоён.

Дар ин мақола муаллифон кӯшиш ба харҷ доданд, ки раванди истеҳсолот ва истеъмоли хизматрасони таълимии муассисаҳои таҳсилоти олиӣ касбиродар шароити интиқоли донишгоҳҳои ватанӣ, аз модели ба дониш нигаронидашудаи таълим ба модели салоҳиятнокӣ, ба таври мунтазам муаррифӣ кунанд. Қобили зикр аст, ки дар мақсаду вазифаҳои протсессии таълим, балки дар протсессии азхудкунӣ ва истифодабарии донишу малакаи ҳосилшуда, ба таври кулли дигаргун месозад. Ин мақола ба он нигаронида шудааст, ки дар шароити истифодаи моделҳои гуногун муносибат ва дараҷаи иштирок, инчунин фаъолияти иштирокчиён дар раванди истеҳсолот ва истеъмоли хизматрасониҳои таълимӣ тағироте, ки боиси тағирёбии сатҳи нақшҳои иштирокчиён аст. Сабаби асосии тағирёбии мазмуни ҳуди раванд дар маҷмӯъ хизмат мекунад. Тағир додани мундариҷаи раванди истеҳсолот ва паҳнкунии дониш дар муҳити зисти барои тадқиқи модели салоҳият, ки як раванди муттасил ва мураккаб буда ба ташаккули хусусиятҳои салоҳиятнокӣ дар талабагон, ки барои босуръат тадқиқ ва фаъолияти самараноки технологияҳои муосир заруран, равона карда шудааст, ва технологияи прогрессивӣ, ки давраи тадқиқи он тамоюли кам шудан дорад ва ин ба системаи маориф барои иловагӣ мегузорад.

Key words: national strategy, competency-based model, knowledge-oriented model, educational service, participants in the process of knowledge production and dissemination, employers.

In this article, an attempt is made to systematically represent the process of production and consumption of educational services of higher educational institutions in the environment of transferring domestic universities from a knowledge-oriented model of education to a competency-based model, which differ radically not only in the goals and objectives of the educational process, but also in the process of mastering and using the acquired knowledge and skills. This paper focuses on the fact that under the conditions of using different models, the attitude and degree of participation, as well as the activity of participants in the process of production and consumption of educational services, changes, which will lead to a change in the roles of participants, which will serve as the root cause of a change in the content of the process itself as a whole. Changing the content of the process of production and dissemination of knowledge in the environment for the implementation of the competency model, being a continuous and complex process, is aimed at developing in students the competency characteristics necessary for the accelerated implementation and effective operation of modern technology and progressive technology, the renewal period of which tends to be reduced, which imposes an additional burden on the education system which the present work aims to overcome.

Система высшего образования в Республике Таджикистан в период государственной независимости поднялась на качественно новый уровень развития в результате успешной реализации Национальной Стратегии Развития Образования Республики Таджикистан (НСРО-2020) и реализации начального этапа НСРО-2030. За истекший период в рамках национальной стратегии количество вузов увеличилось от 13 вузов в 1991 году до 41 вуза в 2021 году а количество студентов увеличилось от 69000 в 1991 году до 245000 в 2021 году, а с учетом обучающихся в вузах зарубежных стран составляет более 285000 студентов, что на 10000 населения страны составляет более 285 студентов, что свидетельствует о том, что в республике сформирована и успешно развивается социально-экономическое явление называемое в мировой практике «массовый бакалавриат».

Отечественный «массовый бакалавриат» характеризуется локализацией вузов по регионам страны, что создает предпосылки «равных возможностей населения на получение высшего образования», сближения вузовской науки к объекту исследования и внедрения результатов научных

исследований проводимых отечественными исследователями на практике, а также объектов будущей профессиональной деятельности выпускников вузов. Стратегическим, методологическим составляющим развития отечественного «массового бакалавриата» является вхождение Республики Таджикистан в Европейскую систему высшего образования (Болонская конвенция), главной целью которого является «обеспечение престижности Европейского образования в мире и в первую очередь среды подписантов Болонской конвенции». Престижность учебы в вузах стран участников болонской конвенции продиктована высокой конкурентоспособностью выпускников вузов этих стран не только на рынке труда европейских стран, но и на рынках труда других регионов мира.

Система высшего образования в Республике Таджикистан как подписанта Болонской конвенции в период государственной независимости перешла от традиционной системы к кредитной системе развития, отличительной особенностью которой от традиционной системы является кардинальное изменение ролей участников (студентов, государства, работодателей и профессорско-преподавательского состава вузов) процесса производства и распространения (потребления) образовательной услуги (знаний). Действительно, если в традиционной системе обучения студенту-потребителю образовательной услуги отводится роль прилежного потребителя, максимально полно, качественно и в установленные сроки осваивающего распространяемую профессором образовательной услуги (знания), то кредитная система предполагает изменение ролей участников процесса производства и распространения образовательной услуги. В кредитной системе студент-потребитель образовательной услуги по мере освоения дидактических материалов, предоставленных профессором, начинает сотрудничать с профессором на предмет «адаптации формы и методов распространения содержания дидактических материалов к потребностям потребителя образовательной услуги-студента». В кредитной системе студент выступает заказчиком образовательной услуги, он по согласованию с профессором уточняет или дополняет содержания и формы реализации дидактических материалов, так как он заинтересован в получении такого характера теоретических знаний и профессиональных навыков, которые позволяют ему быть конкурентоспособным не только на отечественном но и на рынке труда индустриально развитых стран мира.

Именно эта особенность кредитной системы образования в Национальной Стратегии Развития Образования (НСРО) Республики Таджикистан-2030 принята за основу при актуализации перевода высшей школы от «знание ориентированной стратегии развития на компетентностную стратегию», подразумевающую подготовку выпускников которые «не только помнят, знают и понимают но и способны успешно применять полученные в вузе знания и навыки на практике профессиональной деятельности», что выражается в непрерывном росте синергетического эффекта, от взаимосогласованной деятельности персонала организации, в первую очередь менеджмента организации (предприятия).

Синергетический эффект (5) производственной организации главным образом должен оцениваться как совокупность показателей: непрерывный рост объемов производства продукции; опережающего роста реализации продукции темпов роста объема производимой продукции; опережающего роста удельного веса новой продукции от общего объема выпускаемой продукции; росте удельного веса продукции выпускаемой на новой и прогрессивной техники в общем объеме выпускаемой продукции; опережение темпов роста производительности труда темпов роста производимой продукции.

Общеизвестно, что синергетический эффект есть результат реализации совокупности взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимодополняющих решений (управленческих, технических, организационно-правовых, методических, производственных, кадровых и иных) которые обеспечивают или наоборот не позволяют получить синергетический эффект, от степени глубины этого эффекта зависит степень эффективности деятельности предприятия.

Согласно положений (1,3,4) современного менеджмента (управления) величина и структура синергетического эффекта полученного в организации при прочих равных условиях является показателем уровня компетентности менеджмента (административно управленческого аппарата) организации. Таким образом, чем меньше величина синергетического эффекта, тем ниже уровень компетентности персонала организации и менеджмента в том числе, при прочих равных условиях.

Известно, что целью менеджмента организации (административно управленческий персонал) согласно основ стратегического (5) управления является обеспечение получения и увеличения непрерывной синергии результатов организации, для этого менеджмент организации должен проецировать структуру составляющих синергетического эффекта на объект управления и координировать развитие показателей составляющих синергетический эффект. Исходя из

вышесказанного целью освоения студентом менеджмента как науки и практики «обеспечение достижения стратегических целей организации с заданными качествами в установленные сроки с наименьшими затратами ресурсов» должно быть приобретение навыков организации формирования показателей составляющих синергетический эффект деятельности организации, о которых в современных учебниках по менеджменту информация отсутствует(2,4).

В учебниках по менеджменту (2,3,4) как правило размещается тема «Эффективность менеджмента», и методика ее расчета, которая основывается на оценке темпов роста затрат на управление и темпов роста прибыли организации. Здесь как правило, если прибыль незначительна или отсутствует, то выдвигается вывод о том, что предприятие не работало эффективно и как следствие (так как источником расчетных данных результаты производственно-хозяйственной деятельности организации) менеджмент организации не эффективно работал, хотя другие составляющие синергетического эффекта присутствует. Таким образом широко известная практика производства и распространения образовательной информации по предмету «менеджмент» не позволяет проследить причинно-следственную связь между развитием менеджмента предприятия (в том числе затрат на менеджмент) и структурой синергетического эффекта, являющейся главным образом результатом реализации управленческих решений. Все это актуализирует адаптации состава, структуры и способов распространения образовательной услуги по предмету «менеджмент» к потребностям современного производства - среды ускоренной индустриализации.

Так как предприятие (в особенности производственное) создается на долгосрочную перспективу, то при оценке его эффективности на наш взгляд, целесообразно исходить наряду с выполнением расчетов темпов роста продукции, тенденций прибыльности, оценивать и другие показатели которые формируют величину синергетического эффекта предприятия. Представляется, что использование показателей составляющих синергетический эффект при оценке эффективности менеджмента предприятия, не только позволяют проследит причинно-следственную связь между процессом освоения новой продукции, внедрение новой техники, осуществление кадровых изменений, совершенствованием организационных структур управления и т.д.) и результативностью организации (прибыль, рост объема производства и реализация продукции и т.д.), но и оценить степень своевременности и обоснованности реализованных решений(управленческих, технических, организационных, методических и иных решений), что создает предпосылки непрерывной адаптации состава и структуры реализуемых решений к стратегическим целям и задачам организации.

Адаптированность структуры составляющих синергетического эффекта потребностям стратегических целей организации, позволяет с одной стороны увязать совокупность разрабатываемых и реализуемых решений к особенностям целей предприятия, что весьма важно, с другой стороны свидетельствует о многофакторности каждого решения, принимаемое особенно на уровне организации. Именно эти особенности принятия и реализации управленческих решений нацеленных на постановку и реализации долгосрочных целей предприятия должны учитываться при формировании содержания понятия «менеджмент».

В среде кредитной технологии изучение менеджмента как науки начинается с получения дидактических материалов, посещения лекционных и семинарских занятий, выполнения самостоятельных заданий с помощью профессора или самостоятельно, что способствует получению и закреплению фундаментальных знаний по предмету менеджмент в стандартной форме как правило в разрезе 16 тем, которые берут начало от темы «сущность, содержание и эволюции менеджмента» и заканчивается «менеджмент зарубежных стран-американский, континентальный (европейский), японский и менеджмента стран с переходной экономикой».

Изучаемые темы плавно переходят от простого к сложному, от чисто теоретического-«анализа понятийного аппарата» к прикладным материалам (методы, принципы, стили, функции и модели) и к среде (внутренней и внешней) функционирования организации, что позволяет студенту получить систему знаний дающих возможность определить место и значение менеджмента в общем объеме знаний, получаемых в целом, в рамках специальности получаемой по завершении курса, что весьма положительно. Действительно, студент по завершении курса менеджмента должен получить систему знаний, необходимых для проведения синтезированного анализа внутренней и внешней среды исследуемого объекта, выявления проблемы (проблем), собрать и систематизировать методы и модели решения проблемы, выбрать наиболее приближенные к особенностям развития организации методы и модели из широко известной совокупности и использовать их для принятия решений, позволяющих решать возникшую проблему(проблем).

Однако на практике только осознание того что, менеджмент как наука помогает как правило только в том случае, если индивид способен представить эту науку и практику как единое действенное «средство воздействия одной группы(субъекта) по отношению к другой группе (объекту), для достижения целей организации с наименьшими затратами ресурсов с заданными качествами в заданное время». Несмотря на кажущуюся простоту эта задача является как показывает практика, транснациональных корпораций достаточно сложной задачей. Это происходит потому что с одной стороны менеджмент как наука и практика имеет тенденцию углубления и расширения, а также непрерывной адаптации к современным институциональным изменениям в экономике. Менеджмент находится на стадии специализации-налоговый менеджмент, таможенный менеджмент, кадровый менеджмент, операционный менеджмент, менеджмент в социальной сфере, организационный менеджмент, менеджмент организаций (предприятий), стратегический менеджмент (5), корпоративный менеджмент (управление), тайм менеджмент (6) и сама менеджмент (7). Эта специализация которая углубляется и расширяется свидетельствует о том, что менеджмент как неотъемлемая часть совокупности культуры поведения индивида продолжает превращаться в ведущего фактора жизненных достижений индивида в любых жизненных ситуациях-в учебе, спорте, профессиональной и общественной деятельности если индивид не только хорошо знает теоретические основы менеджмента но и обладает способностью эффективно использовать их для достижения жизненных целей.

Для формирования индивидуальных способностей (профессиональные, культурные, социально-психологические, управленческие) успешного их применения для достижения успехов в своей жизни индивид прежде всего должен исходить из того, что менеджмент как непрерывный процесс начинается с выполнения долгосрочных прогнозов вероятностного состояния - профессиональных успехов, личной жизни, здоровья, общественного положения и семейного положения, на достаточно долгосрочную перспективу, при различных вариантах жизненных ситуаций.

Выбрав один из многочисленных вариантов прогнозов, индивид определяет жизненные цели, с учетом корректировки на ресурсы, времени и характеристики внешней среды. Определяя глобальную цель на всю жизнь (до пенсии), разбивает ее на последовательные этапы во времени, чтобы по очереди добиваться их. Наличие целей актуализирует выявление и постановку совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных задач (учеба, труд, служба, профессиональная подготовка) последовательно решая которых, в отдельных случаях параллельно решая их, индивид постепенно приближается к достижению локальных целей в конкретном пространстве и времени. Конечно, время и пространство вносят свои коррективы в структуру и содержание задач и целей, но стремление координировать свои действия для «оптимизации жизненных целей» очевидно приносят свои плоды в виде дивидендов: получил профессиональное образование; стал профессионалом своего дела; обладает высокой конкурентоспособностью как специалист не только на внутреннем но и на мировом рынке высококвалифицированного труда; является авторитетным специалистом; получает достойное вознаграждение за свой труд; занимается любимым делом; непрерывно повышает профессиональную квалификацию; выбрал модель «образование в течение жизни» вместо «образование на всю жизнь».

Возможность получения жизненных дивидендов мотивирует индивида рационально использовать имеющиеся в его распоряжении или возможные в будущем ресурсы для формирования у себя профессионально-квалификационных качеств создающих предпосылки получения вышеотмеченных дивидендов-превратится в компетентного специалиста, способного максимально эффективно использовать совокупность знаний и навыков полученных в вузе и совершенствованных в ходе профессиональной деятельности на практике. Именно мотивированный индивид стремится выбрать стратегию «образование в течение жизни» вместо «образование на всю жизнь». Выбор индивида будет выражаться в продолжении учебы (магистратура), послевузовское образование, посещение курсов и тренингов, предложение рационализаторских предложений на работе, активное участие в разработке стратегии развития организации.

Определенность жизненных позиций и целей индивидов мотивирует их на успешную учебу в вузе-стремится стать профессионалом своего дела-дойти до такого уровня профессионализма, когда он не только хорошо знает и понимает материалы освоенных предметов, но и способен эффективно использовать их в профессиональной деятельности, что предусмотрено в НСРО-2030 в качестве требований к качеству подготовки в вузах.

Качество подготовки выпускников вузов как показали анализ результатов оценки зимне-летних сессий студентов по предмету «менеджмент» главным образом (93%) зависит от того понимает ли студент того, что «менеджмент» -это наука о совокупности методах и способах воздействия индивида

другому лицу (лицам) с целью достижения целей личности-воздействующего (организации) в заданные сроки времени с требуемыми качествами и рациональным расходом ресурсов.

Для формирования высоких теоретико-прикладных качеств и компетентностных черт, участники процесса производства и потребления образовательной услуги вузов должны, каждый участник на своем месте выполнять следующие задачи:

-потребитель образовательной услуги-студент обязан: -стремиться понять, что процесс управления производством и распространением образовательной услуги осуществляется посредством организации отношений распорядительство и подчиненность (когда один участник процесса обладает возможностью давать указания другому) или сотрудничества (когда участники процесса имеют равные права), когда и принятие решений и организация реализации принятых решений проводится совместно, на основе организации профессионального разделения труда.

-понять, что менеджмент это наука и система, совокупность средств и способов воздействия на деятельность коллектива (личности, когда речь идет о менеджменте) для достижения целей организации с заданными параметрами, затратами, качествами в указанное время.

-осознавать, что управление(менеджмент) строится на профессиональном разделении труда членов коллектива, оформленного в конкретной форме организационной структуры управления(ОСУ), в зависимости от сложности процесса производства продукции или сложности самой продукции а также характера производства-присутствует ли научно-исследовательская и опытно-конструкторская деятельность в организации (при наличии этих видов деятельности выбирается как правило матричная организационная структура управления).

-знать, что доминантным ресурсом достижения организационных либо индивидуальных целей является время, рационально использование которого создает возможности достижения целей в определенные сроки и с заданными качествами(тайм-менеджмент).

-помнить, что его жизнь и успехи в жизни зависят от того как он управляет своими действиями, чтобы найти свое место в обществе.

-Министерство науки и образования Республики Таджикистан организывает разработку и распространение государственных стандартов на изучаемые в вузах страны предметов, организацией научных командировок отечественных соискателей и известных ученых из зарубежных стран в отечественные вузы, организывает командировку отечественных исследователей и ученых в ведущие вузы с мировым именем.

-администрация вузов организывает подбор и расстановку а также организацию учебы соискателей в магистратуре, докторантуре а также в систему соискательства ученых степеней доктора по специальности и PhD (пи эйч ди), заключая для этого творческие договора между вузом и организациями.

-работодатели должны поддерживать тесную и непрерывную связь с вузами, факультетами и кафедрами для того чтобы коллективы вузов были в курсе разработки и внедрения новой техники и прогрессивной технологии в отечественной промышленности, чтобы выпускник достаточно профессионально подготовился к эффективной их эксплуатации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальная Стратегия Развития Образования Республики Таджикистан (НСРО РТ-2030). Душанбе 2019. – 15 стр.
2. Андерсон М. Бартлетт К.А, Бучихи А и др. Менеджмент XXI-века: когда-нибудь мы все будем так управлять. Пер. с англ. М.: ИНФРА-М. 2002.- 68 стр.
3. Глазов М.М. Менеджмент: учебное пособие. СПб: Астерион.2013. – 23стр.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Лафта ДЖ.К. Менеджмент. М. КноРус. Из-во. Вильямс.2017. – 105 стр.
5. Виханский О.С. Стратегическое управление. Учебник -М. Экономика. 2008. – 71 стр.
6. Архангельский Г., Лукашенко М., Бехтерев С. Тайм-менеджмент. Учебник. 2022. – 33 стр.
7. Парахина В.К., Перов В.И. Самоменеджмент. МГУ. 2012. – 128 стр.
8. В.В Ильин. Финансовый менеджмент: Учебник. М. Омега-Л.2012. – 96 стр.
9. Цибарева М.Е. Кадровый менеджмент. Учебник. 2020. – 204 стр.
10. Пименов Н.А. Налоговый менеджмент. Учебник. -М. Изд-во Юрайта. 2019. – 56 стр.
11. Макрусев В.В., Суглабов А.Е., Таможенный менеджмент. Дашков и К. 2019. – 142 стр.

LITERATURE

1. National Strategy for the Development of Education of the Republic of Tajikistan (NSRO RT-2030). Dushanbe 2019. – 15p.
2. Anderson M. Bartlett K.A., Buchikhi A et al. Management of the 21st century: someday we will all manage this way. Per. from English. Moscow: INFRA-M. 2002. – 68p.
3. Glazov M.M. Management: textbook. St. Petersburg: Asterion. 2013. –23p.
4. Meskon M., Albert M., Hedouri F. Iz-vo. Williams..Lafta J.K. Management. M. KnoRus. 2017. –105p.
5. Vikhansky O.S. Strategic management. Textbook -M. Economy. 2008. –71p
6. Arkhangelsky G., Lukashenko M., Bekhterev S. Time management. Textbook.2022. –33p.
7. Parakhina V.K., Perov V.I. Self-management. Moscow State University. 2012. –128p.
8. V.V. Ilyin. Financial management: Textbook. M. Omega-L.2012. –96p.
9. Tsibareva M.E. Personnel management. Textbook. 2020. –204p.
10. Pimenov N.A. Tax management. Textbook. -M. Yurayta Publishing House. 2019. –56p.
11. Makrusev V.V., Suglabov A.E., Customs management. Dashkov & K. 2019. –142p.