



THE ROLE OF STAFF RETRAINING AND IMPROVING THEIR QUALIFICATION IN ACCELERATING ECONOMIC DEVELOPMENT

Butikov Igor Leonidovich

Center for Research on Problems of Privatization and
Management of State Assets under the Agency for State Asset
Management of the Republic of Uzbekistan, Director, Doctor of
Economics, Professor, tel: (99)6094967, e-mail:
boutickov@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18052349>

ARTICLE INFO

Received: 16th December 2025
Accepted: 24th December 2025
Online: 25th December 2025

KEYWORDS

Education, retraining of
personnel, advanced training,
educational organizations,
state requirements, educational
programs, profession, higher
education institutions,
graduates, certificate,
qualification.

ABSTRACT

The article notes the advantages of such a type of education as retraining and advanced training of personnel, reveals systemic problems of training personnel in higher educational institutions, regulation of the activities of non-state educational organizations carrying out retraining and advanced training of personnel, and suggests ways to solve the problems.

РОЛЬ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ И ПОВЫШЕНИЯ ИХ КВАЛИФИКАЦИИ В УСКОРЕНИИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Бутиков Игорь Леонидович

Центр исследований проблем приватизации и управления государственными активами при Агентстве по управлению государственными активами Республики Узбекистан, директор, доктор экономических наук, профессор,
тел.: (99)6094967, e-mail: boutickov@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18052349>

ARTICLE INFO

Received: 16th December 2025
Accepted: 24th December 2025
Online: 25th December 2025

KEYWORDS

Образование,
переподготовка кадров,
повышение квалификации,
образовательные
организации,
государственные
требования, учебные
программы, профессия,
высшие учебные заведения,

ABSTRACT

В статье отмечаются преимущества такого вида образования, как переподготовка кадров и повышение их квалификации, вскрываются системные проблемы подготовки кадров в высших учебных заведениях, регулирования деятельности негосударственных образовательных организаций, осуществляющих переподготовку кадров и повышение квалификации, предлагаются пути решения проблем.



выпускники, сертификат,
квалификация.

Разгосударствление и приватизация привели к монополизации государственной собственности, создали основу для формирования в Узбекистане многоукладной экономики, появления класса частных собственников, формирования рыночных отношений. На начало 2025 года в Узбекистане функционировало 645 акционерных обществ, 274233 обществ с ограниченной ответственностью, 47900 частных предприятий 36365 семейных предприятий [1]. Сегодня население и бизнес обслуживают многочисленные оценочные, аудиторские организации, управляющие компании, инвестиционные посредники (брокеры-дилеры), инвестиционные консультанты, инвестиционные фонды, риэлторские организации и другие, составляющие, так называемую, рыночную инфраструктуру для которых нужны квалифицированные кадры.

Институт подготовки специалистов для таких организаций в советское время отсутствовал, поскольку не существовали ни вышеупомянутые виды организационно-правовых форм хозяйствующих субъектов, ни перечисленные сферы рыночных отношений, ни соответствующие профессии и специальности.

Создание новых рыночных отношений вызвало острую необходимость ускоренной и, одновременно, качественной подготовки и переподготовки специалистов для появившихся профессий и специальностей, а также повышения их квалификации.

Государственной системе высшей школы перестраиваться на подготовку кадров для новых рынков было достаточно сложно, по ряду причин, как объективного так и субъективного характера. Например, в начале 1990-х годов появились и начали функционировать новые рыночные структуры, в частности, биржи, количество которых быстро росло и которые стали одним из главных институтов зарождающейся новой экономики. В Узбекистане было создано 36 бирж [2]. В их деятельности были задействованы десятки тысяч сотрудников брокерских фирм-членов бирж, нуждающиеся в специальных знаниях. Однако, большинство высших образовательных заведений не смогли оперативно отреагировать на возникшие потребности бизнеса в соответствующих кадрах и продолжали обучать студентов по устаревшим учебным планам и программам, где отсутствовали даже темы, связанные с приватизацией, акционированием, брокерским, биржевым делом, рынками недвижимости, ценных бумаг и т.д. Лишь единичные вузы (Ташкентский государственный экономический университет) оперативно отреагировали на изменение конъюнктуры рынка, организовав курсы переподготовки кадров для новых рынков, в том числе по приватизации, акционированию, биржевому делу.

Если такие учебные дисциплины, как «финансы», «кредит», «денежное обращение», «бухгалтерский учет» имели длительную историю развития и преподавались в вузах на протяжении многих десятилетий, включая советский период, то дисциплины, связанные с новыми рынками, такие как «Оценка



имущества», «Операции с недвижимостью», «Акционирование и операции с ценными бумагами», «Риэлторская деятельность» являлись совершенно новыми, ранее не освоенными отечественной практикой, отсутствовали преподаватели, хорошо знающие эти предметы. Методических материалов по данным дисциплинам не существовало ни в вузовской практике, ни в практике организаций государственной системы повышения и переподготовки кадров. Осваивать новые дисциплины, в большинстве случаев, пришлось негосударственным образовательным организациям, занимающимся переподготовкой кадров и повышением их квалификации.

Именно в те годы появились первые негосударственные организации по переподготовке кадров, такие как Национальный центр подготовки специалистов рынка ценных бумаг, Самаркандская международная бизнес-школа, Центр подготовки специалистов ценных бумаг при Ташкентском финансовом институте, Центр развития рыночных навыков, Учебный центр Ассоциации бухгалтеров и аудиторов Узбекистана, ряд из которых успешно прошел проверку временем и успешно функционирует сегодня. Эти образовательные организации взяли на себя бремя разработки учебных планов и учебных программ подготовки специалистов новых рынков и повышения их квалификации.

Следует отметить, что государственные органы, уполномоченные регулировать те или иные сферы рыночных отношений и сертифицировать специалистов, устанавливали и устанавливают к ним жесткие требования. Как правило, претенденты на квалификационный сертификат должны сдавать специальный экзамен, путем компьютерного тестирования, а, в ряде случаев, еще и письменный и даже устный экзамен. Устанавливались также серьезные требования к образовательным организациям, осуществляющим подготовку кадров и повышение их квалификации, касающиеся учебных программ, материального обеспечения, наличия соответственно оборудованных учебных помещений (классов), наличия библиотек, специальных требований к преподавательскому составу.

До 2004 г. деятельность этих организаций регулировалась соответствующими профильными министерствами и ведомствами - "заказчиками" кадров, в частности, Госкомимуществом, Центром по координации и контролю за функционированием рынка ценных бумаг, Министерством финансов и др. Начиная с марта 2004 г., с выходом Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан № 100, деятельность учебных центров, как и всех образовательных учреждений республики, должна была лицензироваться Государственным центром тестирования Кабинета Министров Республики Узбекистан.

Начиная с 2009 года в соответствии с требованиями Государственного центра тестирования практически все негосударственные учебные центры, действовавшие в различных организационно-правовых формах, были преобразованы в негосударственные образовательные учреждения (НОУ), которые по статусу являлись некоммерческими организациями, не имели права распределять прибыль среди учредителей, а после ликвидации, их имущество



должно было направляться на *благотворительные цели*. Практически всем законопослушным образовательным организациям, пришлось менять организационно-правовую форму, учредительные документы и заново получать лицензии. Безусловно, такой статус образовательных организаций, никак не способствовал вложению средств в данную сферу деятельности со стороны инвесторов, и, соответственно, развитию этой сферы. Тем не менее, *и в таком* положении негосударственные образовательные учреждения обеспечивали возможность гражданам, по различным причинам потерявшим работу, сменить профессию и найти свое место в сложной системе рынка труда, во многом, способствуя решению проблемы создания новых рабочих мест и сокращению безработицы.

Начиная с 2019 года государство опять внесло коррективы в регулирование деятельности негосударственных образовательных организаций, разрешив создавать их в любой организационно-правовой форме, что опять привело к закрытию многих негосударственных образовательных учреждений и появлению образовательных структур других организационно-правовых форм. Более того, начиная с 2021 года образовательные организации уже могут функционировать без получения лицензий, просто уведомив уполномоченный государственный надзорный орган в этой области о начале своей деятельности. Существует мнение, что упразднение лицензирования в образовательной сфере, сильно не облегчило путь к началу этой деятельности негосударственных структур, поскольку для того, чтобы начать эту деятельность, все равно, необходимо предварительно представить в уполномоченный государственный орган определенные документы (почти такие же, как и при лицензировании) и получить от него положительный ответ.

Следует отметить, что «эксперименты» государства, в отношении негосударственных образовательных организаций, выражающиеся в периодическом изменении требований к их статусу, организационно-правовой форме, ничего полезного, кроме проблем, создаваемых «на ровном месте», образовательным организациям, не приносят.

Тем не менее, на этапе переходной экономики, несмотря на все препоны бюрократического характера, именно организации переподготовки кадров внесли огромный вклад в создание и развитие основ рыночной экономики.

По прошествии более трети века с начала формирования рыночной экономики образовательные организации, обеспечивающие переподготовку и повышение квалификации кадров и сегодня активно работают на благо нашей страны, оперативно закрывая потребности малого и среднего бизнеса в высококвалифицированных специалистах и новых специальностях.

Одной из причин востребованности получения знаний на краткосрочных курсах переподготовки кадров является то, что хозяйствующие субъекты, особенно малого, среднего бизнеса и частного предпринимательства, как раньше, так и сегодня, не имели и не имеют возможности ждать, когда их сотрудники пройдут длительное, четырех или шести-летнее обучение в высшем учебном



заведении и получают новые, необходимые для профиля их деятельности, знания и специальности. Ведь может случиться так, что пока фирма готовит в вузе своего сотрудника, чтобы освоить новое направление деятельности, это направление, к концу обучения, уже теряет актуальность. Именно поэтому, в наш стремительный век, важны краткосрочные курсы, позволяющие в сжатые сроки получить максимум знаний, благодаря которым можно в корне перестроить работу компании и вывести её на более высокий уровень рентабельности.

Обучение в вузах в том формате, который существует сегодня, с точки зрения его эффективности (learning effectiveness), то есть, меры совпадения реально достигнутых результатов с заявленными целями образовательной программы, по классической четырехуровневой модели Д. Киркпатрика, и для государства, и для работодателя (заказчика), и для обучаемого, сегодня практически, себя исчерпало [3].

Значительная часть предметов и дисциплин изучаемых в вузах, безусловно, очень важны для общего интеллектуального развития личности, однако, зачастую, мало связаны с основной, получаемой по результатам долгосрочного обучения, профессией. Всем известен факт, что значительная часть выпускников вузов, после окончания обучения, работает не по специальности, а уходит в ту сферу, которая в текущий момент приносит хороший заработок и ничего общего, со специальностью, обозначенной в дипломе, не имеет. Это очень большая проблема для страны, поскольку, огромная часть денежных средств, выделяемых из государственного бюджета на финансирование образования, расходуется, мягко говоря, не эффективно, если не сказать впустую, а молодые люди просто теряют самое ценное и продуктивное время своей жизни, которое они могли бы потратить на получение знаний, реально пригодившихся бы им в будущем. По официальным данным, из 231 тысячи выпускников 2025 года трудоустроены 125 тысяч, однако 42 тысяч из них — это самозанятые. При этом государство тратит 25–30 млн сумов в год на подготовку одного студента, но более половины выпускников работают на низкоквалифицированных должностях. Кроме того, между подготовкой кадров в вузах и запросами работодателей сохраняется большой разрыв. Так, например, в лёгкой промышленности необходимо 4000 специалистов высокой квалификации, но при среднем ежегодном выпуске 2500 студентов 42% из них не могут найти работу из-за отсутствия навыков работы на современном оборудовании. В результате предприниматели приглашают готовых специалистов из-за рубежа [4].

Проблемой современного вузовского образования является еще и то, что студенты вузов, как правило, нацелены не на получение знаний, а на получение диплома – пресловутой корочки, обладание которой является признаком жизненного благополучия и свидетельством достижения определенной планки интеллекта. Указанные стереотипы, очевидно, еще долго будет трудно преодолеть. Отсюда и соответствующее пассивное и вялое присутствие на занятиях основной части обучающихся.

В современных учебных планах вузов предметы растянуты во времени и не связаны между собой. Их выпускники, к концу обучения, обычно, на последнем



курсе, почти уже не помнят что они осваивали на первом, втором или даже третьем году обучения.

Преподавания профильных дисциплин, дающих знания по основной специальности, начинается, как правило, только с третьего курса, а на первых двух курсах студенты изучают предметы, почти не связанные с будущей специальностью.

Следует также отметить, что, в подавляющем большинстве случаев, обучение в вузах платное и, в силу своей немаленькой продолжительности, несоизмеримо дороже по стоимости обучения в сравнении с курсами переподготовки и повышения квалификации.

Немаловажно еще одно обстоятельство существенно влияющее на качество образования. Вузы, соблюдая требования высшей школы, а также в престижных целях, приглашают для проведения занятий преподавателей, имеющих научные и ученые степени (докторов наук, профессоров), порой далеких от практики, тогда как, образовательные организации переподготовки и повышения квалификации, заинтересованные в успешном прохождении своими выпускниками квалификационных экзаменов сразу после окончания обучения в уполномоченных государственных органах - в основном, специалистов-практиков, работающих непосредственно в сферах производства и оказания услуг, ежедневно выполняющих операции, знания о которых они передают обучаемым. Поэтому выпускники курсов переподготовки кадров по сравнению с выпускниками вузов быстрее адаптируются к выполнению служебных и профессиональных операций на своих рабочих местах.

Вместе с тем, значительное количество специальностей новых рынков вовсе не требует фундаментальной подготовки в вузе. К примеру, для того, чтобы стать брокером товарно-сырьевой или фондовой биржи, риэлтором, нет необходимости тратить значительное количество времени и средств на обучение в высшем учебном заведении (куда надо еще поступить), а достаточно получить соответствующие знания и профессию на тех же курсах переподготовки. Именно поэтому, на наш взгляд, несмотря на более чем 30-летний период становления и развития рыночной экономики, сегодня на уровне вузовской подготовки отсутствуют такие специальности, как брокер, дилер, оценщик, риэлтор, судебный управляющий и некоторые другие, несмотря на то, что это довольно распространенные профессии, и на то, что неофициальные государственные стандарты уполномоченных государственных органов предусматривают к таким профессиям требования о наличии высшего образования.

Существует, конечно, определенная часть молодежи, которая после окончания среднеобразовательной школы, не делает попыток поступления в высшие образовательные заведения, а сразу начинает трудовую деятельность. Однако в силу укоренившегося в обществе менталитета, таких примеров немного.

Значительному количеству хозяйствующих субъектов, в настоящее время, необходимы *краткосрочные* курсы, где работники, могли бы пройти ускоренную подготовку (переподготовку) и, в то же время, в сжатые сроки, получить



необходимые знания, позволяющие им начать работать по выбранному направлению деятельности. Такие курсы нужны и гражданам, создающим свой бизнес, поскольку прохождение ими переподготовки в целях получения профессии и специальности обойдется им в десятки раз дешевле и экономичнее по времени, чем растянутое обучение в институтах высшей школы.

Прохождение переподготовки на специализированных курсах эффективнее прохождения долгосрочного обучения в вузах еще и потому, что как правило, учебные планы и учебные программы негосударственных образовательных организаций не растянуты во времени, как это имеет место в вузах, а сконцентрированы и сориентированы на том материале, изучение которого в короткие сроки, можно получить объем знаний, который позволит немедленно после окончания курса либо открыть свой собственный бизнес, либо существенно повысить производительность или эффективность действующего производства или оказания услуг.

Между тем, на современном этапе социально-экономического развития страны, государство, по-прежнему, уделяет высшему образованию намного больше внимания, чем переподготовке и повышению квалификации кадров, хотя последние виды образования сегодня, как никогда, нуждаются в создании для них более благоприятных организационных условий и установлении *единых* требований.

В настоящее время, наблюдается отсутствие упорядоченного системного подхода к организации переподготовки кадров и повышения их квалификации для различных профессий, по которым не осуществляется обучение в вузах.

Например, для того чтобы стать профессиональным оценщиком, необходимо пройти курс переподготовки (базовый) объемом в 600 академических часов и ежегодно проходить курсы повышения квалификации по 40-часовой учебной программе. На наш взгляд, это оптимальный подход к подготовке кадров и повышению их квалификации.

В нормативных документах, посвященных кадровому обеспечению рынка ценных бумаг предусмотрены обязательное прохождение лицами, претендующими на получение статуса специалиста рынка ценных бумаг переподготовки и повышения квалификации. При этом количество учебных часов для прохождения повышения квалификации установлено (не менее 72 академических часов), а для прохождения базового курса (переподготовки) не установлено. Кроме того, законодательство разрешает лицам, претендующим на получение статуса специалиста рынка ценных бумаг, а также продления этого статуса, не представлять сертифицирующему органу, проводящему квалификационный экзамен, документы о прохождении курсов переподготовки и повышении квалификации. Такой подход позволяет стать «специалистом» рынка ценных бумаг любому лицу, не имеющему элементарного образования, даже в виде прохождения краткосрочных курсов переподготовки. Проблема усугубляется тем, что отсутствует действенный контроль за соблюдением требований законодательства о повышении квалификации и переподготовки кадров в этой



области, что приводит существенному снижению профессиональной грамотности работников организаций - профессиональных участников рынка ценных бумаг.

В нормативных документах, касающихся специалистов в области судебного управления, зафиксировано, что они должны пройти базовую подготовку, однако ничего не говорится о необходимости периодического прохождения ими курсов повышения квалификации.

Требования к профессионалам рынка недвижимости – риэлторам не выдерживают критики. Согласно нормативным документам, для того чтобы стать профессиональным риэлтором достаточно пройти обучение по программе с учебной нагрузкой, чуть более 60 академических часов. Поэтому, сотрудники риэлторских организаций, прошедшие подготовку по программам обучения вышеупомянутой трудоёмкостью, не могут внятно объяснить своим клиентам требования законодательства, не знают прав потребителей риэлторских услуг, риски, связанные с совершением сделки, не владеют методами и приёмами противодействия экономическим преступлениям, культурой общения с клиентами, вопросами этического характера и т.д. Работа в качестве риэлтора требует от соответствующего специалиста обширных знаний, одновременно в нескольких областях экономики: оценочного дела, маркетинга, юриспруденции, которые освоить самостоятельно, без системной подготовки практически невозможно.

В мировой практике имеет место тенденция ужесточения требований к квалификации лиц, оказывающих услуги населению. И в нашей республике, начиная с 2011 года сертифицированные риэлторы обязаны были *ежегодно* проходить повышение квалификации по 20-часовой учебной программе, согласованной с уполномоченным государственным органом и общественными организациями риэлторов. Однако в 2018 году в законодательство, вопреки научным подходам, были внесены изменения и принято нововведение об увеличении периода повышения квалификации работников риэлторских организаций с одного года до трех лет. По нашему мнению, это является логически не выдержанным. Ведь действующее законодательство в области риэлторской деятельности в отличие от законодательства в других сферах, позволяет работать в качестве сотрудника, и даже, в качестве руководителя риэлторской организации, лицу, не имеющему высшего образования. И, на практике, в отличие от, например, таких сфер оказания услуг, как рынок ценных бумаг, оценочная, аудиторская деятельности, где подавляющее количество сотрудников соответствующих организаций имеет высшее образование, порядка 85 % сотрудников всех риэлторских организаций имеют только средне-специальное образование. Непонятно тогда, почему оценщикам, имеющим высшее образование необходимо повышать квалификацию каждый год по 40 часовой программе, специалистам рынка ценных бумаг, также с высшим образованием по 72 часовой программе - один раз в три года, а риэлторам, которые представлены, в основном, лицами без высшего образования - только 20 часов один раз в три года. Исходя из вышеизложенного, а также, учитывая то, что уровень финансовой и



профессиональной грамотности сотрудников риэлторских организаций и индивидуальных риэлторов, в целом, по сравнению и со специалистами рынка ценных бумаг, и с профессиональными оценщиками, и с аудиторами на порядок ниже, целесообразно, наоборот, не только сделать повышение квалификации риэлторов ежегодным, но и повысить минимальный объем учебной нагрузки для повышения квалификации риэлторов с 20 до, как минимум, 40 академических часов, как это имеет место в отношении сертифицированных сотрудников оценочных организаций.

Интересно отметить, что на уровне законодательства к некоторым специальностям и процессиям вообще отсутствуют какие-либо требования о наличии элементарного образования и повышения квалификации. Это касается брокеров товарно-сырьевых бирж.

С 2010 года была отменена обязательная сертификация брокеров (трейдеров) товарно-сырьевых бирж, предполагающая прохождение обучения и получение ими базового образования по осуществляемой ими профессии. До последнего времени отсутствовали и сегодня отсутствуют требования к периодическому повышению ими квалификации.

В настоящее время на биржах созданы и действуют квалификационные комиссии, которые в основном и решают вопросы допуска лиц к работе в качестве трейдеров на биржевых торгах, путём проведения теста по знанию законодательства, используемого в биржевых торговых системах и правил биржевой торговли. Но никаких требований о предварительной базовой подготовке лиц, желающих осуществлять достаточно сложную профессию биржевого брокера (трейдера) и осуществлять операции на товарно-сырьевых биржах, сегодня, законодательством не предусмотрено.

Предприниматели, сделавшие выбор в пользу профессии, связанной с осуществлением деятельности в качестве биржевых посредников, вынуждены получать сведения об этой профессии в индивидуальном порядке, запрашивая соответствующую локальную информацию у работников бирж или у сотрудников брокерских фирм, уже давно работающих на товарно-сырьевых биржах. Если какое-то лицо желает получить профессию биржевого брокера (трейдера), либо открыть брокерскую фирму на товарно-сырьевой бирже и работать на ней, оно, как правило, первоначально, обращается к самой бирже, сотрудники которой, в общих чертах, разъясняют ему организационные основы биржевой торговли. Однако, в дальнейшем, процесс получения информации, связанной с участием в биржевых торгах, по причине отсутствия источника получения системных сведений, существенно замедляется или приостанавливается вообще.

Тем не менее эта проблема, в ряде случаев, решается и, зачастую, весьма интересными способами. Например, на практике, получил распространение следующий способ «прихода» на биржу лиц, желающих овладеть специальностью биржевого брокера (трейдера). Чтобы получить знания об этой профессии заинтересованное лицо, как правило, вынуждено обратиться к уже действующей брокерской фирме – члену биржи, имеющей допуск к биржевым торгам (то есть,



будущему конкуренту) с просьбой обучить его, поработать определенное время на фирме в качестве ученика. Причем, находит он такую фирму по объявлению, которое выставляет сама фирма. Лицо принимается на работу в качестве стажера либо на другую должность (официально или неофициально) на определенное количество месяцев. За это время «ученик», набирается опыта, но значительную часть отведенного времени выполняет мелкие поручения фирмы, обычно, технического характера. Такое «обучение» осуществляется без всяких учебных планов и рабочих учебных программ, предполагающих освоение определенных тем, без прохождения контрольных мероприятий в виде экзаменов, тестирования, без рекомендуемых к изучению нормативных документов и литературы, разработанных и согласованных с компетентными организациями и теми же биржами в установленном порядке, без методического обеспечения учебными и другими пособиями. Освоение знаний брокера проходит односторонне и неполноценно. Следует также отметить, что сотрудники таких «учебных заведений» не заинтересованы обучать будущих брокеров всем тонкостям брокерского дела, поскольку ученики впоследствии должны стать их конкурентами. Плата за такое «обучение» немалая и в разы превышает стоимость среднестатистического по республике легального обучения.

Между тем, работа в качестве брокера (трейдера) Члена товарно-сырьевой биржи не проста и требует значительного объема знаний и навыков. Ошибка при заключении биржевой сделки, незнание законодательства, может дорого обойтись и самому брокеру (трейдеру), и его клиенту, нанести большой ущерб имиджу биржи и даже стране.

В частности, биржевой посредник для того, чтобы не подвести клиента, должен изучить значительное количество актов законодательства, регулирующих деятельность товарных рынков вообще и биржевых - в частности, знать основы товароведения, метрологии и сертификации, уметь взаимодействовать с иностранными партнерами, осуществлять финансовые вычисления, связанные с изменением конъюнктуры рынка, четко ориентироваться в соответствующих международных стандартах (правила ИНКОТЕРМС), формах банковских расчетов (акцептная, аккредитивная, чеками и др.), знать операции по растаможиванию товаров, владеть вопросами логистики, иметь знания в области электронной биржевой торговли, четко разбираться в особенностях торговли деривативами (опционы и фьючерсы) биржевых электронных технологий, биржевого клиринга, складских операций (хранения товаров), заключения и исполнения внешнеэкономических контрактов, знать законодательство о противодействии экономическим преступлениям при осуществлении торгов на бирже и др.

То есть, работа на бирже в качестве посредника требует от соответствующего специалиста обширных знаний, одновременно в нескольких областях экономики и частично юриспруденции, которые освоить самостоятельно, без системной подготовки практически невозможно.



Вместе с тем, руководители бирж не могут самостоятельно ввести обязательную подготовку специалистов брокерского дела и сотрудников бирж, поскольку отсутствует соответствующая норма в законодательстве.

В этой связи в законодательстве необходимо предусмотреть норму о необходимости наличия базового образования (прохождении краткосрочного курса переподготовки) для лиц, осуществляющих операции на товарно-сырьевых биржах, сотрудников брокерских фирм - членов товарно-сырьевых бирж, а также работников самих бирж и периодическом повышении их квалификации.

Важнейшим нерешенным вопросом, сдерживающим процесс подготовки кадров для организаций рыночной инфраструктуры, является вопрос об аккредитации образовательных учреждений, осуществляющих переподготовку специалистов и повышение их квалификации.

Согласно нормативным документам, аккредитация образовательного учреждения осуществляется на основе аттестации. Аттестация, являющаяся основной формой государственного контроля при оценке деятельности образовательного учреждения, заключается в определении соответствия содержания, уровня и качества подготовки кадров государственным образовательным стандартам и требованиям. По результатам аттестации образовательной организации выдается сертификат об аккредитации и приложение к нему, где указываются направления образовательной деятельности, которые прошли в данной образовательной организации государственную аккредитацию. Поэтому образовательные организации, осуществляющие переподготовку кадров и повышение их квалификации, должны в обязательном порядке пройти аккредитацию и получить сертификат с приложением, где указываются прохождения аккредитации по соответствующим направлениям.

Требования к повышению квалификации и переподготовке кадров для институтов рыночной инфраструктуры, как правило, рассредоточены в различных приказах, решениях и других документах министерств и ведомств, осуществляющих лицензирование, однако, они, обычно, не систематизированы, и специальные положения, в которых были бы отражены эти требования, отсутствуют. Например, во внутренних документах регулятора по рынку ценных бумаг установлены требования к образовательным программам переподготовки кадров и повышению квалификации специалистов рынка ценных бумаг, в документах уполномоченного органа в области оценочной и риэлторской деятельности - требования к учебным центрам, осуществляющим подготовку и повышение квалификации оценщиков и риэлторов и т.д. Проблемой является то, что документы, где были бы сконцентрированы вышеупомянутые положения, и, которые бы назывались «Государственные требования к переподготовке кадров для риэлторской деятельности и повышению квалификации риэлторов» либо «Государственные требования к переподготовке кадров для оценочной деятельности и повышению их квалификации» и т.д., отсутствуют.

При проведении аттестации в целях аккредитации образовательной организации, в случае отсутствия государственных требований к переподготовке



кадров для конкретного вида деятельности у образовательных организаций могут возникнуть серьезные проблемы, особенно в тех случаях, когда отсутствуют учебные планы и программы, согласованные с уполномоченным государственным органом.

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об образовании» государственные образовательные требования разрабатываются и утверждаются соответствующими *уполномоченными органами государственного управления в области образования*. На наш взгляд, государственные образовательные требования должны разрабатываться и утверждаться профильными министерствами и ведомствами, поскольку именно они являются заказчиками при подготовке соответствующих специалистов и, одновременно, несут определенную долю ответственности за качество выполняемых услуг специалистов, которых готовят образовательные организации. А с уполномоченными органами государственного управления, в частности с Министерством высшего образования, науки и инноваций, такие требования должны в обязательном порядке согласовываться, поскольку методические вопросы образовательной деятельности в целом находятся в их компетенции. Поэтому, министерствам и ведомствам республики, в самое ближайшее время, необходимо разработать и принять государственные требования к переподготовке кадров по курируемым ими видам профессиональной деятельности и повышения их квалификации. В противном случае, аттестация и аккредитация образовательных учреждений может оказаться под большим вопросом.

В целях совершенствования работы по переподготовке кадров, повышению их квалификации уполномоченным государственным органам также целесообразно в ближайшее время осуществить следующее.

Прежде всего необходимо разработать и принять на уровне правительства страны Концепцию развития института повышения квалификации и переподготовки кадров в Узбекистане, в которой были бы зафиксированы основные идеи, установки, модель развития этого вида образования на долгосрочный период. Разработка и принятие концепции позволили бы избежать в будущем принятие документов диаметрально противоположных первоначально принятым, осуществлять последовательное и поэтапное совершенствование методов переподготовки и повышения квалификации кадров во исполнение краткосрочных и среднесрочных программ (дорожных карт), разрабатываемых и принимаемых для достижения целей Концепции.

Для обеспечения системности подготовки кадров, необходимо разработать, согласовать и принять государственные образовательные требования по курируемым ими видам образования, в частности переподготовке кадров и повышению квалификации. При этом, такие государственные требования должны разрабатываться совместно с научно-исследовательскими центрами, согласовываться с профессиональными общественными организациями в соответствующих сферах, на основе изучения анализа подготовки соответствующих специалистов за предыдущие периоды.



Необходимо также разработать программу методической помощи образовательным организациям, осуществляющим переподготовку кадров и повышение квалификации для новых рынков, включающую выпуск регулятивным органом специальных брошюр, проведение семинаров по методике обучения, разбору тестовых вопросов. Разработка программ методической помощи учебным заведениям будет способствовать повышению качества обучения, прохождения переподготовки и повышения квалификации, а выпуск регулятивными органами специальных брошюр и проведение специальных семинаров по методике обучения, позволит сконцентрировать внимание учебных центров на проблемах и недостатках в организации учебного процесса.

Кроме того, целесообразно обеспечить на постоянной основе активное участие сотрудников уполномоченных государственных органов в проведении лекционных и практических занятий в образовательных организациях. Участие сотрудников уполномоченного государственного органа в проведении лекционных и практических занятий в образовательных учреждениях на постоянной основе приведет к получению слушателями более глубоких практических знаний, а также постепенному овладению специалистами регулятивных органов ораторского искусства, лекторского мастерства, умения общаться с аудиторией и, одновременно, выявлению проблем, в соответствующих сферах деятельности.

Принятие предложений, изложенных в данной статье, будет способствовать повышению качества обучения, стабильности в осуществлении образовательного процесса, связанного с переподготовкой кадров для новых рынков и повышением их квалификации, ускорению развития данных видов образования.

References:

1. Социально-экономическое положение Республики Узбекистан. Глава XIII. Общая характеристика деятельности предприятий и организаций UZSTAT. 2025г
2. Бутиков И.Л. Рынок ценных бумаг. Учебник. – Ташкент: Консультинформ. 2001. – С. 280.
3. Эффективность обучения // Сбер Университет. Информационный ресурс: https://sberuniversity.ru/edutech-club/lab/glossary/900/?utm_referrer=https://www.google.com/
4. Более половины выпускников вузов в Узбекистане работают на низкоквалифицированных должностях — президент Информационный ресурс <https://www.gazeta.uz/ru/2025/08/08/personnel-training/>.