

*Мусаев Б.М.*СТУДЕНТТЕРДИ УЮШТУРУУ-БАШКАРУУ КЕСИПТИК  
ИШМЕРДҮҮЛҮГҮНӨ ДАЯРDOОНУН АЙРЫМ МАСЕЛЕЛЕРИ*Мусаев Б.М.*НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К ОРГАНИЗАЦИОННО-  
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*B. Musaev*SOME ISSUES OF PREPARING STUDENTS FOR ORGANIZATIONAL  
AND MANAGERIAL PROFESSIONAL ACTIVITY

УДК: 378.1

Заманбап кесиптик билим берүүнүн бүгүнкү күндөгү негизги максаты болуп тиешелүү деңгээлдеги жана профилдеги квалификациялуу, эмгек рыногунда атаандаштыкка жөндөмдүү, компетенттүү, жоопкерчиликтүү, өз кесибин мыкты билген жана дүйнөлүк стандарттын деңгээлинде өз адистиги боюнча натыйжалуу иштөөгө жөндөмдүү адистерди даярдоо саналат. Жогорку окуу жайдын бүтүрүүчүлөрү өз кесибинде компетенттүү жана жоопкерчиликтүү чечимдерди кабыл ала билиши керек. Жогорку кесиптик компетенттүүлүктөн тышкары, XXI кылымдын адиси өз квалификациясын тынымсыз жогорулатууга тийиш. Макала болочок кесип ээлеринин уюштуруу-башкаруучулук ишмердүүлүктөрүн калыптандыруу маселесине арналган. Мында болочок адистердин ээ болуучу кесиптик ишмердүүлүктөрүнүн түрлөрү, аны өнүктүрүүнүн милдеттери чечмеленген. Болочок кесип ээлеринин башкаруучулук жөндөмдөрүн калыптандырууга карата аткарылуучу иштердин өзгөчөлүктөрү баяндалган. Бул маселеде иликтенген изилдөөчүлөрдү ой пикирлери, сунуштары келтирилген.

**Негизги сөздөр:** кесиптик билим, кесиптик даярдык, ишмердүүлүк, башкаруу, менеджер, уюштуруу, пландоо.

Основной целью современного профессионального образования сегодня является подготовка квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, компетентных, ответственных, хорошо знающих свою профессию и способных эффективно работать по специальности на уровне мирового стандарта. Выпускники высших учебных заведений должны уметь принимать компетентные и ответственные решения в своей профессии. Помимо высокой профессиональной компетентности, специалист XXI века должен постоянно повышать свою квалификацию. Статья посвящена проблеме формирования организационно-управленческой деятельности будущих профессионалов. Здесь изложены виды профессиональной деятельности, которыми могут обладать будущие специалисты, задачи ее развития. Описаны особенности выполняемой работы по формированию управленческих способностей будущих специалистов. В этом вопросе представлены мнения и предложения исследователей.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, профессиональная подготовка, деятельность, управление, менеджер, организация, планирование.

The main goal of modern vocational education today is to train qualified specialists of the appropriate level and profile, competitive in the labor market, competent, responsible, well-aware of their profession and able to work effectively in their specialty at the world standard level. Graduates of higher educational institutions should be able to make competent and responsible decisions in their profession. In addition to high professional competence, a specialist of the XXI century must constantly improve his skills. The article is devoted to the problem of formation of organizatio-

nal and managerial activities of future professionals. It outlines the types of professional activity that future specialists may have, and the tasks of its development. The features of the work performed on the formation of managerial abilities of future specialists are described. The opinions and suggestions of the researchers are presented in this issue.

**Key words:** professional education, professional training, activity, management, manager, organization, planning.

Адамдар материалдык баалуулуктарды өндүрүү учурунда өздөрүн да, тагыраак айтсак өздөрүнүн аңсезимин, жүрүм-турумун, сезимдерин да өзгөртүүгө жөндөмдүү; алар курчап турган дүйнөнү эле өзгөртпөстөн өздөрүн өзгөртүүгө да жөндөмдүү. Ушуга байланыштуу тарбияны, өнүгүүнү жана тарбиялык мамилелерди конкреттүү өндүрүштөгү эмгек процессинен ажыратып идеология чөйрөсүндө эле кароо туура эмес. Демек, конкреттүү өндүрүштүн өнүгүү мыйзамдарын билүү зарыл.

Каалагандай системанын белгилери болуп система түзүүчү фактордун болуусу шарт; педагогикалык система үчүн мындай фактор болуп окуучунун жеке сапаттарын калыптандыруу эсептелинет. “Глобалдуу максаттардын өзгөрүп туруусу, кыймылда болуусу жана аларды коомдун өнүгүүсүнүн ар бир этабындагы талаптарына дал келтирүү зарылчылыгы айтып тургандай, педагогикалык системанын ишинин негизги максаты – өсүп келе жаткан муунду жашоого даярдоодогу жана алардын коомдун жашоо ишмердүүлүгүндө эффективдүү катышууларынын коомдук талаптарын дайыма чагылдырат” - деп белгилейт В.П. Беспалько [1]. Илимдин, техниканын жана өндүрүштөгү технологиялардын заманбап интеграциялык деңгээлине ылайык кесиптик багытталган билим берүү – адамдын жеке сапаттарын калыптандыруунун толук жана эффективдүү каражаты.

Кесиптик билим берүүнүн сапаты коомдун социалдык-экономикалык өнүгүүсүнүн учурдагы жана келечектеги маселелерине канчалык деңгээлде дал келээри менен аныкталат. Мамлекеттик билим берүү стандартынын тышкы байланыштары заманбап кыргыз коомундагы социалдык-экономикалык мамилелер системасындагы орду менен такталат, башкача айтканда талап коом тарабынан коюлат. Башка жагынан карасак, кесиптик билим берүүнүн стандарты коомдун мүчөлөрүнүн социалдык кепилдиги, ата-мекендик жана дүйнөлүк эмгек рыногунда тентайлашууга

жөндөмдүү деңгээлге жетүүсүнүн кепилдиги катары кызмат кылат. Изилдөөчүлөр белгилегендей, максатуу даярдоонун өнүгүүсүндөгү маанилүү кадам катары мамлекеттик билим берүү стандартынын бир бөлүгү жана бүтүрүүчүнү даярдоонун сапаттык эталону катары адистердин системалык-ишмердүүлүк квалификациялык мүнөздөмөлөрү каралышы керек [2; 3].

Жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик билим берүү стандартында кесиптик ишмердүүлүктүн төмөнкү түрлөрү берилген:

- кесиптик окутуу;
- өндүрүш-технологиялык ишмердүүлүк;
- методикалык иш;
- уюштуруу-башкаруу ишмердүүлүгү;
- илимий-изилдөө иши;
- маданий-агартуу ишмердүүлүгү.

Кыргыз Республикасынын эмгек, миграция жана жаштар министрлигинин маалыматы боюнча жакынкы убакта Кыргызстандын эмгек рыногуна өтө көп кесипкөй адистер талап кылынат. Бул агрардык өнөр жайына, курулушка, энергетикага, билим берүү тармагына, кызмат көрсөтүү чөйрөсүнө, информациялык технологияга тиешелүү. Демек, Кыргыз Республикасынын жаштарды кесипке багыт берүү системасын өнүктүрүүнүн концепциясынын түпкү маңызында кесипке багыт берүү бардык тараптан бирдиктүү иш-аракеттер менен коштолуп, мазмуну жана уюштуруусу үзгүлтүксүз ишке ашса, анда кесипти тандоо, кесипке даярдоо, кесипке багыттап окутуу жана кесипке ээ болуу маселеси толук кандуу ишке ашаары баса белгиленген. Кесипке багыт берүү системасын өнүктүрүүгө төмөнкү милдеттерди чечүү менен жетишүүгө болот:

1. Кесиптик багыттоо системасынын инфраструктурасын түзүү жана өнүктүрүү.
2. Кесипке багыттоо ишмердигиндеги ар түрдүү тараптардын байланышуу механизмин түзүү.
3. Кесиптик билим берүү менен эмгек рыногунун ортосунда бирдиктүү маалыматтык чөйрө түзүү.
4. Кесипке багыттоо ишмердигин окутуу-методикалык жагынан камсыздоо.

Жогорку окуу жайларында кесиптик билим берүү маселесинин абалын изилдөөнүн жыйынтыгы боюнча төмөнкүлөрдү айтууга болот [4; 5; 6]:

- кесиптик даярдоо процесси – педагогикалык чөйрөдөгү болочок адистердин индивидуалдуулугун эске алуу менен иштин мазмунун, ыкмаларын жана формаларын тандоо;
- санариптик трансформациялоонун шартында кесиптик даярдоо жалпы билим берүү системасынын болочок мугалимдеринин кесиптик компетенттүүлүгүн жакшыртуу маселеси менен байланышкан;
- ЖОЖдо болочок адистерди кесиптик даярдоонун максаты ар бир студентке анын жөндөмдүүлүктөрүн, ыктарын максималдуу өнүктүрүү, таанып билүү керектөөлөрүн жана кызыкчылыктарын канааттандыруу үчүн шарттарды түзүү болуп саналат.

“Уюштуруу-башкаруу ишмердүүлүгү” түшүнүгү көптөгөн изилдөөчүлөрдүн эмгектеринде жолугат. Менеджменттин негизги функциялары өндүрүштө туруктуу орун алышат. Аларга: а) өндүрүштү уюштуруу; б) өндүрүштү башкаруу; в) көзөмөл жүргүзүү; г) эмгек ресурстарын башкаруу кирет.

Ишкананы башкаруунун башкы милдети – товарларды өндүрүү же рынок аркылуу социалдык керектөөлөрдү канааттандыруу. Менеджменттеги кызмат көрсөтүү, б.а., кардарлардын керектөөлөрүнө же башкы нерсе – ишкананын кызыкчылыктарына жооп бере тургандай максат коюу. Бирок ишкана бул – адамдар, ошондуктан менеджмент адамдардын, кызматчылардын жумушун уюштурат. Кайсы өлкөдө болбосун, менеджменттик мамиле бар жерде менеджерлер өзгөчө сапаттардын үлгүсүн алып жүрүүчүлөрдөн болушат. Касым Тыныстанов атындагы БМУнун окутуучусу Ж.Т. Мейлиеванын ою боюнча андай сапаттарга төмөнкүлөр кирет [7]:

1. Жогорку техникалык билимге ээ болуу.
  2. Адамдар менен байланыш түзө билүү.
  3. Стандарттык эмес (күтүүсүз) проблемаларды чече билүүсү.
- Мындан тышкары, анын адамкерчилик жеке сапатына тиешелүү өзгөчөлүктөрү болушу керек. Аларга төмөндөгүлөр кирет:
1. Өзүн кармай билүү.
  2. Жеке акылдуу баалуулуктары.
  3. Жеке так, айкын максаты.
  4. Жеке өзүнүн карьерасын өнүктүрүүсү.
  5. Маселелерди чечүүдөгү иш-жөндөмү.
  6. Чыгармачыл, тапкычтык жана инновациялык жөндөмдүүлүгү.
  7. Өзү менен иштегендерге таасирдүүлүгү.
  8. Учурга тиешелүү башкаруунун жолдорун билүүсү.
  9. Жетектей алуусу.
  10. Кол алдында иштегендерди окутуп, үйрөтүп туруу.
  11. Жумушчу тайпаларды натыйжалуу иштегендей кылып түзүү.

Кесиптик ишмердүүлүктүн негизги түрлөрүн талдап отуруп, Р.В. Жариков уюштуруу-башкаруу ишмердүүлүгүнүн мазмунун *өндүрүш процесстерин уюштуруу технологиясына ээ болуу* деп аныктайт [8]. Ж.В. Иноземцева уюштуруу-башкаруу ишмердүүлүгүн ишкананын уюштуруу жана башкаруу түзүлүштөрүнүн эффективдүү аракетте болуусун камсыздоо, ресурстарын башкаруу катары карайт [9].

Башкаруу кызматы эки түрдүү иш-аракеттен турат:

- 1) башкаруу жана
- 2) башкарууга даярдык көрүү.

Башкарууну ишкананын жетекчилери жүргүзүшөт (ишкананын директорлору жана орун басарлары, башкы адистер, бөлүмдүн жана цехтин башчылары, өндүрүш участокторунун мастерлери, диспетчерлер ж.б.). Алардын ишинин жыйынтыгы болуп ишка-

на максатына жеттиби, кандай чечимдер ишке ашырылды деген маселелердин ишке ашырылганы эсептелет. Ушул иштерди аткарууда кадрлардын сапаты, тандалышы, администрациянын ээлеген орду чоң мааниге ээ. Башкаруудагы даярдык көрүүгө пландаштырууга жооп берүүчүлөр: бухгалтердик бөлүм, эсепчилер, катчылар, маалыматты кайра иштеп чыгуучу кызматкерлер катышышат. Ушулардын берген эсептери, анализдери, товар өндүрүүдөн сатканга чейинки өндүрүшкө берген иш кагаздарын жүргүзүүнүн бардыгы жетекчилерге белгилүү болушу керек. Башкаруунун менеджменттик мамилеге өтүшүнө акционердик формадагы ишканалардын жаралышы себеп болду. Корпорацияда мүчө болгон капиталдын жана негизги уюткуну түзгөн капиталдын ээлери капитал жумшаганы менен, өндүрүштүн ишинин жүрүшүнөн обочолонушат жана башкаруу процессин толук менеджерлерге өткөрүшөт (менедж “англ.” – башкаруу). Менеджер-билимдүү, иштин бардык процессин билген, жалданган кызматчы. Бул кесиптин ээлери өзүнө берилген өндүрүштүк иш-аракетти уюштуруу, көзөмөлдөө жана жетектөөнү ишке ашырат, б.а., бардык иш, максат өндүрүштү мыкты жолго салып кетүүдө турат, ал эми капиталга ээлик кылуу менчиктин белгилүү тарыхый формасы болот – дейт өзүнүн изилдөөлөрүндө Ж.Т. Мейлиева [7].

А.Н. Азрилияндын редакциясы астында түзүлгөн кичинекей экономикалык сөздүктө “башкаруу ишмердүүлүгү” түшүнүгү *башкаруу объектиси катары каралган адамга же жамаатка карата жетекчинин же башкаруу аппаратынын кызматкерлеринин аракеттеринин жыйындысы* катары каралат. Башкаруу ишмердүүлүгү *башкаруу максатын коё билүүнү, маалыматты чогултуп, аны кайра иштетүүнү, башкаруу чечимин даярдоону, аны кабыл алууну жана аны ишке ашырууну* өзүнө камтыйт [10]. Ошол эле сөздүктө “башкаруу” термини эки көз караш менен берилген: 1) жетектөө, бирөөнүн ишмердүүлүгүн багыттоо; 2) мекеменин максаттарын аныктап, аларга жетүүдө зарыл болгон пландоо, уюштуруу, мотивациялоо, көзөмөлдөө процесстери. “Башкаруу – адамдарга, билим берүүдө, экономикалык жана башка объектилерде алардын иш-аракетин багыттоо менен күтүлгөндөй жыйынтыктарга жетүү максаты аркылуу ишке ашуучу субъекттердин, бийлик органдарынын аң – сезимге баш ийген, максатка багытталган таасир этүүсү” деп С.М. Вишнякова “башкаруу” түшүнүгүнө аныктама берген [11].

Ишкер болуу үчүн көптөгөн сапаттар менен бир катарда башкаруу жөндөмүнө да ээ болуу зарыл. Ишкерликти башкаруунун заманбап системасы катары менежмент чоң мааниге ээ. Менежмент – ишкананын ишин ийгиликтүү жүргүзүү максатында аны башкаруунун методу жана принциптеринин комплекси. Менежменттин негизги максаты ишкана ишинин рентабелдүүлүгүн жана анын базардагы туруктуу абалын камсыздоо эсептелет. Буга ылайык, ме-

неджменттин төмөнкү милдеттерин бөлүп көрсөтүүгө болот:

- ишкананын шартынан келип чыккан түрдө базар талаптарына ылайык азык (кызмат)тарды өндүрүүнү уюштуруу;
- өндүрүшкө жогорку тажрыйбалуу ишчилерди тартуу;
- ишчилердин иш шартын, эмгегине акы төлөөнү жакшыртуу ар кылуу алардын эмгек өндүрүмдүүлүгүн арттыруу;
- ишкананы орто жана узак мөөнөттүү мезгилде өнүктүрүүнүн жолдорун аныктоо;
- ишкананын ар бир бөлүмү же бөлүгүнүн ишинин натыйжалуулугун камсыздоо максатында белгиленген милдеттердин аткарылышын үзгүлтүксүз көзөмөлдөө.

Чоң энциклопедиялык сөздүктө “уюштуруу” (фр. *organisation*) түшүнүгүнүн бир мааниси катары бүтүн нерсенин бөлүктөрүнүн өз ара байланышын түзүүгө же эң сонун деңгээлге жеткизүүгө алып баруучу аракеттердин же процесстердин жыйындысы катары аныкталат. “Уюштуруу” түшүнүгүнүн дагы бир мааниси катары ойлонуштурулган, ыраатталган түзүлүш түшүнүгү каралат [12]. Жогоруда айтылган ойлорду жыйынтыктап *уюштуруу – башкаруу ишмердүүлүгүн* ишкананын (фирманын) максаттарын калыптандырып жана аларга жетүүгө багытталган пландоону, уюштурууну, башкарууну, кызыктырууну жана көзөмөлдөөнү камтыган кесиптик ишмердүүлүктүн түрү катары карайбыз.

Көпчүлүк учурда болочоктогу адис тар кесип чөйрөсүндө гана эмес адамдарды башкаруу тармагында, өндүрүштүн эффективдүүлүгүн жогорулатууну уюштурууда гана чечимдерди кабыл алуу менен чектелбей, бул чечимдерди өз ара байланыштыра биллип, б.а. уюштуруу – башкаруу ишмердүүлүгүн жүргүзө билиши керек. Экономист Э.А. Уткиндин аныктамасы боюнча башкаруу ишмердүүлүгүнүн борборун пландоо ээлейт [13]. Заманбап экономикалык сөздүктө “пландоо” термини экономикалык системанын келечектеги абалын аныктоочу, ал абалга жеткирүүчү жолдорун, ыкмаларын жана каражаттарын аныктаган пландарды иштеп чыгып, аларды практикада ишке ашырууга багытталган башкаруунун бир бөлүгү катары чечмеленет. Рыноктук экономикада фирманын, компаниянын деңгээлиндеги пландоо кеңири тараган.

“Пландоо – бул менеджменттин (башкаруунун) негизги функцияларынын бири экени жалпыбызга маалым. Бул функция базар экономикасында болобу, пландуу экономикада болобу же эки системанын аралашмасы болуп эсептеген аралаш экономикада болобу, айтор, менчиктин түрүнө карабастан, башкаруу санатынын ажырагыс элементи болуп эсептелет.

Пландоонун ичинде стратегиялык пландоону жеке эле бир ишкананын ракурсуна эмес, ишканалардын топтомунан турган экономиканын ракурсу-

нан караганга аракет кылабыз, башкача айтканда мамлекеттик деңгээлдеги стратегиялык пландоо жөнүндө сөз болмокчу. Экономика бул жалпы эле “Үй чарбачылыктарын башкаруу” (орусчасы–“домохозяйства”, англичеси “households”) экенин эске алганда, катардагы эле бир ишкананын өнүгүүсү үчүн керек болгон стратегиялык пландоодогу дыкаттык (этияттык), жалпы экономиканын субъекттеринин ич ара шайкеш кызматташуусу жана бир багытта, бир максатка иш алып баруулары үчүн андан дагы ашып түшкөн дыкаттыкты жана тактыкты талап кылат. Мамлекеттик башкарууда стратегиялык пландоо бул абдан комплекстүү, көп тармактуу, терең маалыматтуулукту талап кылган, синергетикалык эффектти жаратуучу эмгек болуп эсептелет. Стратегиялык пландоонун жана үч экономикалык системанын жарыяланган максаттары элдин (үй чарбачылыктарынын) абалын жакшыртуу жана коомдук байлыктарды адилеттүү таркатуу болуп эсептелет. Бирок, иш жүзүндө бул максаттарга чечим чыгаруучулар (англ. “decision makers”) канчалык деңгээлде умтулушат? Эң оболу, кайсы экономикалык система гана болбосун, чечим чыгаруучулардын ниеттери абдан маанилүү! Абдан мыкты ураандар менен кооздолгон сөздөрдүн артында коомдун кызыкчылыгына туура келбеген, бир ууч топтун гана кызыкчылыгына жооп берген ниеттер жатса, анда эч бир экономикалык система өзүнүн баштапкы максатына жетпей турганын эң башында эле моюндап коюшубуз зарыл” - дейт экономист окумуштуу К.А. Атышов өзүнүн изилдөөлөрүндө [14].

Экономикалык жогорку окуу жайынын студенттери тандаган адистигинен көз каранды болбостон келечекте жетекчи болушат. Бир да жетекчи өзүнүн ишканасынын ишмердүүлүгүн так уюштурбаса, келечегин жана мүмкүнчүлүктөрүн көрө билбесе туруктуу ийгиликке жете албайт. Рыноктук экономика жетекчилерге бийик талаптарды койот. Бул көрүнүш атаандашуунун жогорулашы, демек кабыл алынган чечимдердин, пландардын, келечек ойлордун жоопкерчиликтүү болуусу менен түшүндүрүлөт. Каалагандай түрдөгү келечек ойлордун, долбоорлордун ишке ашуу даражасын өстүрүүчү курал катары пландоо кызмат кылат.

Азыркы кезде толук баалуу билим алуунун өзү-бүгүнкү күндө биз колдоно ала турган мыкты экономикалык ой-жүгүртүүнү калыптандыруу үчүн, алгач сөзсүз түрдө жаштарыбызда экономикалык жактан жакшы ой жүгүртө билүү касиети болушу зарыл экендигин адегенде эле эскерте кетишибиз керек.

Эгерде биздин өлкөбүздүн социалдык – экономикалык кайра түзүүлөрүнүн перспективалуу пла-

нын карасак анда эң оболу терең өзгөртүү экономикада болот, анын илимий-техникалык жана технологиялык процессти тездетүү аркылуу коомдук өнүгүүнүн жогорку деңгээлине көтөрүү милдети турат. Мына ушул тарыхый процесстердин активдүү катышуусунда өзгөчө экономикалык билимдин жогорку сапатта маданий-техникалык жана технологиялык деңгээлинин жемиштүү болушу зарыл. Азыркы экономикада жана рыноктук татаал мамилелерге өтүүдө, ошондой эле өлкөбүздүн турмушунда өнүгүү, өсүү менен тездетүүчү багыт алынган, анын натыйжасында биздин коомубуздун сапаттык жактан кыйла жогору деңгээлине жетишилет.

#### Адабияттар:

1. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. - М.: Педагогика, 1989. - 192 с.
2. Соколов В.М. Захарова Л.Н., Соколова В.В., Гребенев И.В. Проектирование и диагностика качества подготовки преподавателей. - М., 1994. - 160 с.
3. Мусаев Б.М. Информационные системалардын жардамы менен студенттерди кесиптик ишмердүүлүккө окутуунун дидактикалык негиздери // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. – Бишкек, 2012. – №8. – 254-256.
4. Мусаев Б.М. Компьютерные технологии в моделировании экономических процессов. Учебно-практическое пособие. – Бишкек, 2018. – 44 с.
5. Калдыбаев С.К., Зулпуева К.А. Программа цифровой трансформации в Кыргызстане и компьютерная грамотность // Международный журнал экспериментального образования. – М., 2018. – №2. – С. 23-27.
6. Курамаева Т.А., Калдыбаев С.К. Билим берүүнү санариптештирүү шартындагы педагогдун кесиптик компетенттүүлүгүнүн ролу // Alatau Academic Studies. – Бишкек, 2020. – №2. – С. 17-27.
7. Мейлиева Ж.Т. Менеджмент – ишканаларды башкаруунун жаңы системасы // Вестник Исык-Кульского университета. – Каракол, 2016. – №41. – С. 1-5.
8. Жариков Р.В. Методика использования информационных технологий в процессе повышения квалификации менеджеров промышленных предприятий: дисс. ... к.пед.н. – Тамбов, 1998. – 245 с.
9. Иноземцева Ж.В. Методика организации информационно-технологической подготовки экономиста-менеджера: дисс. ... канд. пед. наук. – Тамбов, 1999. – 219 с.
10. Малый экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 2000. – 1088 с.
11. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М., 1999. – 538 с.
12. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т. Т. 1 / Гл. ред. А.М. Прохоров. - М., 1991. - 863 с.
13. Уткин Э.А. Бизнес-план. Организация и планирование предпринимательской деятельности. – М., 1998. - 96 с.
14. Атышов К.А., Исакова Г.С. Плановая экономика как часть стратегического планирования и её вклад в экономическое развитие // Вестник КЭУ им. М. Рыскулбекова. – Бишкек, 2022. – №1(54). – С. 54-56.