

УДК 338.45:338.465.4(575.3)

На правах рукописи

МУМТОЗ НАЗИРИ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАДРОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
(на материалах Республики Таджикистан)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями,
отраслями, комплексами - сфера услуг)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Душанбе 2022

Работа выполнена в Таджикском государственном университете коммерции
Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор Факеров Х.Н.

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. Теоретико-методические основы обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом в условиях рынка	12
1.1. Кадровый потенциал учреждений высшего профессионального образования: содержание и основы обеспечения на рынке образовательных услуг	12
1.2. Особенности и проблемы обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами	24
1.3. Зарубежный опыт обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами в условиях рыночных отношений	36
Глава 2. Современное состояние и тенденции развития обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом в Республике Таджикистан	45
2.1. Концептуальные подходы механизма формирования кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования	45
2.2. Анализ состояния и развития обеспечения учреждений высшего профессионального образования Республики Таджикистан кадрами	54
2.3. Факторы, влияющие на формирование и использование кадрового потенциала в учреждениях высшего профессионального образования	78
Глава 3. Основные направления обеспечения кадрами учреждений высшего профессионального образования в Республике Таджикистан	91
3.1. Формирование стратегии обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами	91
3.2. Совершенствование механизма повышения качества кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования	104
3.3. Приоритетные направления обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами в Республике Таджикистан	114
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	123
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	132
ПРИЛОЖЕНИЕ	159

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. В условиях углубления рыночных отношений решение проблемы кадрового обеспечения предприятий и учреждений сферы услуг, существенно влияет на социально-экономические процессы и, особенно, при предоставлении образовательных услуг. Опыт показывает, что в Таджикистане и его территории особое внимание уделяется ускоренному развитию, функционированию учреждений высшего профессионального образования (ВПО) и обеспечения кадрами, несмотря на имеющиеся сложности и нехватку финансовых ресурсов.

При этом для решения указанных выше вопросов руководители учреждений ВПО в основном используют традиционные методы, а сейчас широко используют современные научно-обоснованные методы организации управления производственно-финансовой деятельностью, кадрового обеспечения, вносящий особый вклад при решении важнейших социально-значимых проблем и оказания различных видов образовательных услуг.

Поэтому приоритетный характер имеет совершенствование теоретико-методических основ кадрового обеспечения учреждений ВПО при реализации «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года (НСР РТ-2030)»¹. Исходя из этого, повышается роль и значение учреждений ВПО для возрастания роли человеческого потенциала, создания благоприятных условий для удовлетворения материальных и духовных потребностей, способностей, знания и инициатив, умений и навыков.

Анализ современного уровня кадрового обеспечения учреждений ВПО свидетельствует о ее несоответствии требованиям рыночной экономики, условий для результативности организации управления труда, быта и досуга студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов и докторов PhD по специальности, профессорско-преподавательского состава и их работников.

Исходя из этого, возникает необходимость в исследовании теоретико-

¹Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. -Душанбе: «Шарки озод», 2017. -103с.

методических основ для обеспечения учреждений ВПО кадрами на основе использования современных организационно-управленческих инструментов и совершенствования механизма инновационного развития и обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг.

Степень изученности и разработанности темы диссертации. Вопросы проведения рыночных нововведений требует комплексного исследования проблем обеспечения сферы услуг и ее отраслевых составляющих кадровым потенциалом, которым посвящены научные работы российских, зарубежных и отечественных ученых. Проблемы совершенствования рынка образовательных услуг и его кадрового обеспечения рассмотрены в работах: Абанкина И.В., Адамкуловой Ч.У., Бончукова Д.А., Бушланова О.В, Верстина Н.Г., Ворошилова Е.Н., Главатских О.Б., Гальдикас В.А., Голева Е.В., Ендовицкий Д.А., Зайцева Е.В., Иваненко М.А., Крымзин Д.Н., Милорадова Н.Г., Митрофанова Т.Ю., Осовецкая Н.Я., Панкрухин А.П., Романкова Л.И., Селянская Г.Н., Туманов К.М., Щетинин В., Цинарева Т.А., Чириков И.С. и другие.

Вопросы обеспечения и развития кадрового потенциала учреждений ВПО изучали ученые Республики Таджикистан: У. Абдурахмонов, А.К. Бобиева, С.Б. Ганиева, Т.Б. Ганиев, А.О. Джураева, З. Ибодова, З.Х. Кадырова, З.А. Катаева, Ш.Ш.Кодиров, С.Дж. Комилов, А.Б. Мирсаидов, Б.Ш. Ойматов, Р.К. Раджабов, Т.Р. Ризокулов, М.Х. Саидова, Н.С. Сангинов, О.С. Табаров, Х.Н. Факеров, С. Хабибов, Ф.Р. Шаропов и др.

Однако вопросы совершенствования механизма обеспечения учреждений ВПО кадрами на рынке образовательных услуг недостаточно исследованы, что требует проведения специального исследования, выделяя важность и актуальность данной проблемы в условиях развития рыночных преобразований и углубления конкуренции. Все это определяет актуальность, выбор цели и решение задач диссертационной работы.

Цель диссертационной работы состоит в теоретическом обосновании и разработке рекомендаций по формированию механизма обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг в условиях рыночных отношений.

Для достижения поставленной цели следует решить такие задачи:

– уточнить содержание и основы обеспечения кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования на рынке образовательных услуг;

– изучить и выявить особенности и проблемы обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами, а также изучить зарубежный опыт обеспечения кадрами в условиях рыночных отношений;

– определить концептуальные подходы механизма формирования кадрового потенциала учреждений ВПО;

– провести анализ состояния тенденции развития обеспечения учреждений ВПО Таджикистана кадрами, а также выявить факторы, влияющие на развитие кадрового потенциала учреждений ВПО;

– сформировать стратегию кадровой политики в учреждениях ВПО, а также совершенствовать механизм повышения качества кадрового потенциала в учреждениях ВПО;

– обосновать и разработать направления обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом в Республике Таджикистан.

Объектом диссертационной работы являются учреждения ВПО Республики Таджикистан.

Предметом диссертационной работы выступает совокупность организационно-экономических отношений, возникающих при формировании механизма обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг.

Теоретико-методическую базу диссертационной работы составили труды российских, зарубежных и отечественных ученых по вопросам экономики, организации управления сферы услуг, госрегулирования и поддержки, а также РОУ, совершенствование национальной политики в образовательной сфере и др.

При подготовке диссертационной работы использованы данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, материалы Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан, Министерства образования и науки Республики Таджикистан, учреждений ВПО, научно-исследовательских организаций, занимающиеся вопросами РОУ.

Диссертационная работа выполнена на основе использования метода индукции, дедукции и синтеза, сравнительного и системного анализа, экспертных оценок, системного и программно-целевого подходов, а также экономико-статистического и регрессионного моделирования и др.

Научная новизна диссертации состоит в теоретическом обосновании и разработке рекомендаций по совершенствованию механизма обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом в условиях развития рынка образовательных услуг Таджикистана.

К основным пунктам научной новизны диссертационного исследования относятся:

1. уточнены теоретико-методические основы обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг на основе рассмотрения рыночных концепций, дана авторская трактовка, что «кадровый потенциал – совокупность имеющихся у персонала способностей, которые дают возможность эффективно выполнять все функции, возложенные на него для получения необходимого результата» и «образовательные услуги – это

целенаправленность деятельности образовательных учреждений, устремлённая на воспитание и развитие интеллектуальных способностей и профессиональных качеств человека, которые будут в будущем реализовываться в трудовой деятельности» кадрового потенциала и образовательных услуг;

2. выявлены особенности и проблемы обеспечения учреждений ВПО кадрами, а также предложены пути их решения в условиях рыночных отношений на основе изучения и использования зарубежного опыта обеспечения кадрами в условиях рыночных отношений такие как: разработка и внедрение инновационной системы организации повышения квалификации и переподготовки кадров; усовершенствовать (инновационную) систему высшего образования в соответствии с требованием рынка труда; использовать инновационные методы и эффективный менеджмент; ежегодный мониторинг по определению уровня качества образовательных услуг; оценка деятельности УВПО; усовершенствовать систему дистанционного образования в УВПО;

3. уточнены концептуальные подходы механизма формирования кадрового потенциала учреждений ВПО, играющие важную роль в ее формировании и развитии на основе оценки состояния и развития в обеспечении кадрами, а также учета факторов, влияющих на развитие учреждений ВПО Таджикистана;

4. на основе оценки состояния и тенденции развития кадрового обеспечения учреждений ВПО в Республике Таджикистан, выявлены узкие места при реализации учебной, научно-исследовательской, хозяйственной и финансовой деятельности, а также факторы, влияющие на рыночную устойчивость этих учреждений для подготовки высококвалифицированных кадров и специалистов на основе потребности отраслей и сфер экономики;

5. выявлены факторы, влияющие на использование кадрового потенциала на основе рассмотрения соотношения затрат и результатов, учитывая

своевременность, полноту и достоверность информации о функционировании учреждений высшего профессионального образования, предложена модель их кадрового потенциала для повышения уровня качества образовательных услуг, а также уточнена стратегия кадровой политики и усовершенствован механизм повышения качества кадрового потенциала в учреждениях ВПО предусматривающие приоритетное инновационное развитие, удовлетворение образовательных и интеллектуальных потребностей личности, социального и духовного развития общества в Республике Таджикистан;

б. обоснованы и разработаны перспективные направления обеспечения УВПО кадрами в Республике Таджикистан в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг, предусматривающие: формирование специального фонда для кадрового обеспечения в учреждениях ВПО и результативного использования их ресурсного и кадрового потенциала в условиях рыночных преобразований; совершенствование системы подготовки, отбора и повышение квалификации ППС и работников учреждений ВПО; создание современных научно-исследовательских лабораторий; развитие современной материально-технической базы, информационно-коммуникационных технологий и социальную инфраструктуру учреждений ВПО; осуществление мониторинга системы кадрового обеспечения и аттестации профессорско-преподавательского состава, а также развитие механизма материального и морального стимулирования в учреждениях ВПО; привлечение профессорско-преподавательского состава с ученой степенью; усилить работу доверия по отношению к ППС, студентам и магистрантам; создать устойчивую систему стимулирования, путём внедрения инновационных ОУ; обучение и подготовка студентов, магистров в непредвиденных ситуациях, для перехода на дистанционное обучение, а также усилить контроль в процессе предоставления им качественных ОУ; формирование требуемых финансовых средств и

оптимизации механизма финансирования учреждений ВПО за счет различных источников с целью кадрового обеспечения в условиях развития рыночных отношений; развитие международного сотрудничества в учреждениях ВПО и привлечения ППС из других зарубежных вузов и другие.

Научная область диссертационной работы соответствует пунктам Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами - сфера услуг): 1.6.109. – Совершенствование организации, управления в сфере услуг в условиях рынка; 1.6.110. – Особенности формирования и развития общественного (государственного) сектора сферы услуг; 1.6.111. – Ресурсный потенциал отраслей сферы услуг и эффективность его использования; 1.6.116. – Механизм повышения эффективности и качества услуг; 1.6.118. - Формирование и развитие отраслевых, региональных и общенациональных рынков услуг; 1.6.121. - Организационно-экономические механизмы обеспечения инновационного развития отраслей сферы услуг.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в том, что ее основные научно-методические положения и рекомендации могут быть использованы в учреждениях ВПО для развития кадрового потенциала, а также при формировании приоритетных перспективных направлений обеспечения кадрами.

Реализация результатов диссертации. Полученные результаты и рекомендации использованы учреждениями ВПО Таджикистана для совершенствования их кадрового потенциала в условиях рыночных отношений.

Научно-методические результаты работы применены при изучении дисциплин «Менеджмент», «Экономика сферы услуг», «Организация и

нормирование труда», «Планирование сферы услуг», «Предпринимательство» для студентов и магистров высших учебных заведений республики.

Апробация диссертации. Основные положения диссертационной работы доложены и одобрены на научных семинарах, республиканских и международных научно-практических конференциях Таджикского государственного университета коммерции (2015-2022гг.), Таджикского национального университета (2015-2022гг.), а также на конференциях молодых ученых Таджикистана (2015-2022гг.) и др.

Публикации. Основное содержание диссертационного исследования опубликовано в 15 научных работах автора общим объемом свыше 5,2 авторских печатных листов, в том числе 5 работы в рецензируемых изданиях ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Структура и объем диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы, включающего 178 наименований, изложена на 166 страницах машинописного текста, состоит из 25 таблиц, 36 рисунков и 5 приложений.

,

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

1.1. Кадровый потенциал учреждений высшего профессионального образования: содержание и основы обеспечения на рынке образовательных услуг

Главная цель экономически устойчивого развития государства состоит в получении образования и формирования профессионального общества, где необходимо инновационное развитие страны, а также повышение уровня развития сферы образовательных услуг.

За годы независимости Республики Таджикистан в государственной политике сформировался качественно новый подход к управлению системой образования. В связи с этим Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон отметил, что «...В своей политике я ставлю образование в первую очередь». Такая постановка проблемы имеет большое политическое, социальное, просветительское и культурное значение, предоставляя широкие возможности развитию образования по всем аспектам. В образовательных учреждениях всех ступеней увеличится уровень образованности, отвечая требованиям государственных стандартов образования и международным нормам. Качество подготовки специалистов для образовательных учреждений, подготовки и переподготовки педагогических кадров войдет в определенную систему»².

Подготовка педагогических кадров различных направлений ВПО осуществляется в соответствии с потребностями образовательных учреждений республики. Поэтому, необходимо усовершенствовать систему высшего образования, на основе новых государственных образовательных стандартов, которые позволят приблизиться к уровню образования развитых стран мира.

²Послание Президента Республики Таджикистан Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.01.2021г.

Повышение квалификации необходимо для предоставления и удовлетворения потребностей участников рынка в специалистах, которая готовит конкурентоспособных кадров на рынке труда.

Главная роль современной экономики состоит в том, что формирование кадровых ресурсов, должна развивать инновационный характер.

Компетентный подход обучения кадров должен быть сконцентрирован на стратегическое направление деятельности учреждений высшего профессионального образования (УВПО), то есть формирование навыков и компетенций, который даст возможность повысить конкурентоспособность УВПО в целом.

Нами были изучены работы разных ученых экономистов о понятии кадровый потенциал, которые большое внимание уделяли на связь кадрового потенциала с достижением поставленных целей выражающих в определенных результатах его деятельности (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Научные подходы к понятию «кадровый потенциал»

Авторы	Характеристика понятия
Арсеньев Ю.Н. ³	Это функция управления деловой карьерой
Беспалова О.В. ⁴	Потенциал организации, который позволит достичь поставленной цели.
Былинская Н.Р., Кузнецова Н.В., ⁵ Синицына О.Н.	Обобщающая трудовые ресурсы по выполнению их функций для перспективного развития организации
Дятлов В.А., Пихало В.Т. ⁶	Каждый человек по своей способности поэтапно решает поставленные задачи, для обеспечения эффективного функционирования производства

³Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления. / С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдов; Ю.Н. Арсеньев.- Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .- 288 с.

⁴Беспалова О.В. Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия./ О.В. Беспалова// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. - 2014. №1 (4). – С. 69-72.

⁵Былинская Н.Р. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда: монография. СПб.: Инфо-да, 2014. - 144 с.; Кузнецова Н.В., Синицына О.Н. К вопросу о стратегии управления персоналом организации// Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2010. № 6. С.224-229.

⁶Дятлов В.А., Пихало В.Т. Управление персоналом./ В.А. Дятлов, В.Т. Пихало. - М.: ПРИОР, 2012. – 158с.

Коломоец Е.Н., ⁷ Кузьмина Н.В., Шапиро С.А.	Инновационное развитие предприятия направлено на решение определённых задач: 1) обеспечить количественные и качественные показатели и характеризующих кадровую стратегическую цель организации; 2) объединить сотрудников на уровне общих целей, ценностей и традиций, где формируется лояльная, высокомотивированной команда профессионалов-специалистов
Кречетников К.Г. ⁸	Физические и духовные качества человека, показывают выявить имеющий потенциал, который позволит достичь определенных результатов в процессе труда
Кузьмина Н.В. ⁹	Управление компетенциями, профессиональное обучение и управление деловой карьерой
Снитко Л.Т., ¹⁰ Чужикова Ю.А.	Совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать достижение целей
Кадырова З.Х. ¹¹	Структурный компонент социально-экономического потенциала вуза, который влияет на его развитие, а также важный фактор повышения качества образования
Курбанова Р.Дж. ¹²	Это способность, умения и навыки специалистов, которые могут быть использованы для повышения его социально-экономической эффективности.

Изучив эти работы, нами дано авторское понятие: «кадровый потенциал – совокупность имеющихся у персонала способностей, которые дают возможность эффективно выполнять все функции, возложенные на него для получения необходимого результата».

Мы считаем, что кадровый потенциал УВПО, отображает их возможности на будущее, где необходимо иметь ввиду: опыт работы, стаж,

⁷Коломоец Е.Н. Управление кадровым потенциалом организации [электронный ресурс].URL: <http://www.mail.ru/events/sfiro/articles/sec5/kolomoeц.doc> (дата обращения 27.02.2016); Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании. М.: ГроссМедиа, 2007. 248 с.

⁸Кречетников К.Г. Информационные технологии как средство индивидуализации обучения./ К.Г. Кречетников.// Международная электронная конференция 20.03.2016. - <http://www.naukapro.ru>

⁹Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя./ Н.В. Кузьмина.- Л.: Знание, 1985.-32 с.

¹⁰Снитко Л.Т., Чужикова Ю.А. Значимость рыночного потенциала в стратегическом управлении предприятием. / Л.Т.Снитко, Ю.А. Чужикова //Вестник БУКЭиП – 2015, С.52-58

¹¹ Кадырова З.Х. Развитие кадрового потенциала вузов – важный фактор повышения качества образования./З.Х. Кадырова.// Международная научно-практическая конференция. – Москва, МВШСЭН, 2011. – С.18–24.

¹²Курбанова Р.Д. Роль управления кадровым потенциалом в повышении инновационности промышленных предприятий Республики Таджикистан/ Р.Д. Курбанова// Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук – Худжанд: 2015. = С.102-111.

инициативность, уровень образования, результативность, профессионализм и др.

Президент Республики Таджикистан, уважаемый Эмомали Рахмон, отметил, что: «...в образовательном процессе надо иметь в виду одну истину: в современном мире достигнет больших успехов та страна, которая уделяет большое внимание повышению уровня образования в обществе и внедряет в жизнь новую технику и современную технологию...»¹³.

Для определения эффективности образовательных услуг, необходимо изучить работы ученых в этом направлении к определению понятия услуги.

Ф. Котлер отметил, что «услуга – выгодные мероприятия, предлагающие с одной стороны другой, в основном неосязаемы и не приводят к завладению чем-либо. Производство услуг связано с товаром в его материальном виде. Услуги неосязаемы, неотделимы от источника, непостоянны в качестве и не сохраняемы»¹⁴.

Т.Н. Арсаланов отмечал, что «...услуга, это отношение общественного труда в форме его нетоварного обмена и в качестве непосредственно полезного процесса трудовой деятельности физического или юридического лица»¹⁵.

Г.Е. Гермаидзе, определил, что «...услуга, это вид потребительной стоимости, полезная деятельность, удовлетворяющая потребности человека и общества, которая как потребительная стоимость, потребляемая в процессе производства»¹⁶.

¹³Послание Президента Республики Таджикистан Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.01.2021г.

¹⁴Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер. - СПб. АО Коруна, 1994. - 690 с.

¹⁵Арсаланов Т. Н. Маркетинг услуг: уточнение некоторых понятий с экономической точки зрения» / Т. Н. Арсаланов // Маркетинг в России и за рубежом. - 2004. - № 2.

¹⁶Гермаидзе Г.Е. Специфика образовательных потребностей молодежи в условиях реформирования российской экономики/ Г.Е. Гермаидзе, Е.Н. Заборова// Проблемы и перспективы развития железнодорожного транспорта: материалы Всерос. науч.-техн. конф. Екатеринбург: УрГУПС, 2000. - С. 61-63.

М.А Иваненко отмечал, что «...ОУ - образовательный результат, то есть продукта системы образования»¹⁷.

При этом, понятие услуга, трактуется по-разному.

В настоящее время в Республике Таджикистан особое внимание уделено сфере образования, а также повышению уровня оказания ОУ в учреждениях высшего профессионального образования (УВПО). Следовательно, УВПО свою деятельность концентрируют на то, чтобы удовлетворить потребности нынешнего рынка труда.

Проведенное исследование показало, что в УВПО имеется научно-исследовательский потенциал, который позволяет предоставлять инновационные образовательные услуги в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг (РОУ).

Катаева З.А., в своей работе отметила, что: «...образовательные услуги, это услуги, оказываемые населению образовательными государственными и негосударственными учреждениями»¹⁸.

Джураева А.О. отметила, что «...РОУ, это процесс взаимодействия спроса и предложения. Объекты управления и управляющие органы на региональном уровне представляют собой такие элементы как отдельные лица, общество, различные госучреждения и не госучреждения, являющиеся потребителями и поставщиками ОУ. Необходима жёсткая конкуренция между государственными и не государственными учреждениями, предоставляющие ОУ, где выбор региональной ОУ осуществляется по приемлемой для потребителей ценовой политике»¹⁹.

¹⁷Иваненко М.А. Формирование рынка образовательных услуг.-М.:Экономика образования, 2007,№2.С.6-18.

¹⁸ Катаева З.А. Организационно-экономические основы формирования и развития рынка образовательных услуг в Республике Таджикистан: автореф. дисс...канд. эк. наук:08.00.05/ Катаева З.А.- Душанбе: 2006. - С. 11.

¹⁹Джураева А.О. Формирование регионального рынка образовательных услуг. / А.О. Джураева// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и обществен. наук. - Душанбе, 2016. - № 211 (220). С 130-133.

Абдурахмонов У.М. исследовал вопросы по формированию и развитию РОУ, где отметил, что «...ОУ - это смешанно-общественные блага, так как потребителя определяют по уровню способностей, знаний, образования и др.»²⁰.

Рустамовой Х.Р. была дана своя трактовка об образовательных услугах при проведении исследования совершенствования механизма функционирования РОУ в Республике Таджикистан ²¹.

Ганиева С.Б. в работе изучала вопросы теоретико-методологических и методических основ формирования и развития РОУ в Республике Таджикистан, где была дана авторская трактовка: «Образовательная услуга - это заказанное нематериальное вещественное благо, ориентированное на формирование компетенций потребителей посредством передачи знаний, умений и навыков общеобразовательного и профессионального характера с целью удовлетворения развития личных, групповых и общественных потребностей»²².

Ойматов Б.Ш. в своей работе исследовал «...современный уровень социальной инфраструктуры УВПО, не отвечающий требованиям этого этапа развития экономики. Также дана трактовка, что «ОУ, является социально-экономической категорией, где продавец оказывает потребителю услуги, то есть, необходимый объём знаний и информации для того, чтобы приобрести профессиональную компетенцию, умения, навыки и опыт» ²³.

Джураевой Ш.А. были уточнены концептуальные подходы к системе управления УВПО на РОУ, предложено понятие, что: «образовательные

²⁰Абдурахманов У.М. Формирование и развитие рынка образовательных услуг: на примере вузов Республики Таджикистан: автореферат дис. ... к.э.н.: 08.00.05 / Абдурахмонов Умархон Мусоевич. - Душанбе, 2012, с.4.

²¹Рустамова Х.Р. Совершенствование механизма функционирования рынка образовательных услуг/Х.Р. Рустамова, . 08.00.05. дисс...к.э.н. 2018.- 149с.

²²Ганиева С.Б. Стратегические направления развития рынка образовательных услуг в Республике Таджикистан: дис. ... к.э.н.: 08.00.05 / Ганиева Ситора Баходуровна. – 2020. – 164с.

²³Ойматов Б.Ш. Развитие социальной инфраструктуры учреждений высшего профессионального образования в условиях рыночной экономики (на материалах Республики Таджикистан).Автореферат дис. ... к.э.н.: 08.00.05 / Ойматов Бахтиер Шорахматович.–Душанбе, 2019. – 24с.

услуги, взаимосвязаны с характеризующими функциями и факторами инновационных показателей, обеспечивающие рост уровня качественных образовательных и воспитательных характеристик».²⁴

Автором²⁵ в своей работе были предложены вариативные воспитательно-образовательные технологии и инновационные модели обучения в высшей школе.

Кроме того, нами изучены работы учёных в определении понятия «образовательная услуга»²⁶. Проанализировав эти работы была дана авторская трактовка: «...ОУ – это целенаправленность деятельности образовательных учреждений, устремлённая на воспитание и развитие интеллектуальных способностей и профессиональных качеств человека, которые будут в будущем реализовываться в трудовой деятельности», приложение 1.

Следовательно, образовательные услуги, также формируют общие компетенции у потребителей ОУ, где появляются дополнительные навыки, для карьерного роста.

В работе Кадыровой З.Х. были рассмотрены вопросы социально-экономической сущности потенциала УВПО, где дана авторская трактовка, что «...ОУ - это социально-экономическая категория, где результатом ее деятельности, является получение необходимых знаний, которые оказывают УВПО, где развивают духовные, нравственные и профессиональные компетенции, для потребляющих эти услуги»²⁷, а также «социально-

²⁴Джураева Ш.А. Совершенствование системы управления развитием образовательных услуг (на примере общеобразовательных учреждений Республики Таджикистан). Автореферат дис. ... к.э.н.: 08.00.05 /Джураева Шахноза Абдукаюмовна. - Душанбе, 2019. – 26с.

²⁵Шоев Н. Н. Вариативные воспитательно-образовательные технологии и инновационные модели обучения в высшей школе / Н. Н. Шоев. Душанбе: Изд-во «Ирфон», 2005. - 310с.

²⁶Абдурахманов У.М. Формирование и развитие рынка образовательных услуг (на примере вузов Республики Таджикистан): Автореферат дис.к.э.н.: 08.00.05/Абдурахманов УмархонМусоевич. – Душанбе, 2012. –182с.; Сагинова О.В. Стратегия вуза: маркетинговый аспект (на примере Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова). Режим доступа// <https://www.marketologi.ru/publikatsii/stati/strategija-vuza-marketingovyyj-aspekt>.

²⁷Кадырова З.Х. Методологические аспекты оценки кадрового потенциала высших учебных заведений. /З.Х. Кадырова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). –

экономический потенциал УВПО– это возможности и способности УВПО для того, чтобы достичь желаемые качественные результаты образования, выполнить свою социальную миссию посредством осуществления результативной деятельности»²⁸. Следовательно, используя эти способности и возможности УВПО смогут формировать социально-экономический потенциал для повышения уровня качества учебной и научно-исследовательской работы ППС по оказанию ОУ, а также подготовить квалифицированных специалистов для рынка труда.

Караева Дж.Г. исследовала социально-экономические условия развития среднего профессионального образования в Таджикистане, который позволил выявить внутренние резервы развития данной системы и осуществить научное прогнозирование развития уровня среднего профессионального образования на перспективу. Кроме того, разработаны методики определения уровня спроса, предложений, а также модель дуального обучения, которые могут считаться инструментом, позволяющим эффективное становление и развитие оказания услуг системы среднего профессионального образования ²⁹.

Бобиев А.К. в работе было проведено исследование методологических и организационно-экономических основ, обеспечивающих повышение уровня конкурентоспособности учреждений государственного сектора высшего профессионального образования, в условиях развивающегося в Республике Таджикистан рынка образовательных услуг³⁰.

Ганиев Т.Б исследовал вопрос о непрерывном профессиональном образовании в системе факторов устойчивого человеческого развития. Автором

Душанбе: Сино, 2012. – № 2/1 (78), С. 56-61

²⁸ Там же.

²⁹Караева Дж.Г. Организационно-экономические основы оказания услуг среднего профессионального образования в условиях рыночной экономики: автореферат дис. ... к.э.н.: 08.00.05 / Караева Дж.Г.; [Место защиты: Тадж. гос. Ун–т коммерции] Душанбе, 2018, с.21.

³⁰Бобиев А.К. Механизм обеспечения конкурентоспособности образовательных учреждений государственного сектора высшего образования (на материалах Республики Таджикистан).дис. ... к.э.н.: 08.00.05 / Бобиев А.К. – 2018. – 198с.

были разработаны модели и системы непрерывного профессионального образования, где, прежде всего, модели включение каждого специалиста - человека в современном глобальном рынке труда, который отличается быстроменяющимся социально-культурным и профессиональным процессами. Они позволят разным категориям людей, в целом обществу и государствам не зависимо от их культурно – традиционных, национальных особенностей специальности, формы и уровня образования, найти своё место в социально-экономической системе современного мирового общества, определить свои потребности, интересы и выстраивать своего рода личностный и характерный рост»³¹.

В Республике Таджикистан рынок образовательных услуг (РОУ) динамично развивается, а также стремится приспособиться к мировым тенденциям и современным условиям жизни граждан страны. Исходя из этого, нами были выделены особенности развития, характеризующие состояние РОУ на сегодняшний день (рис. 1).

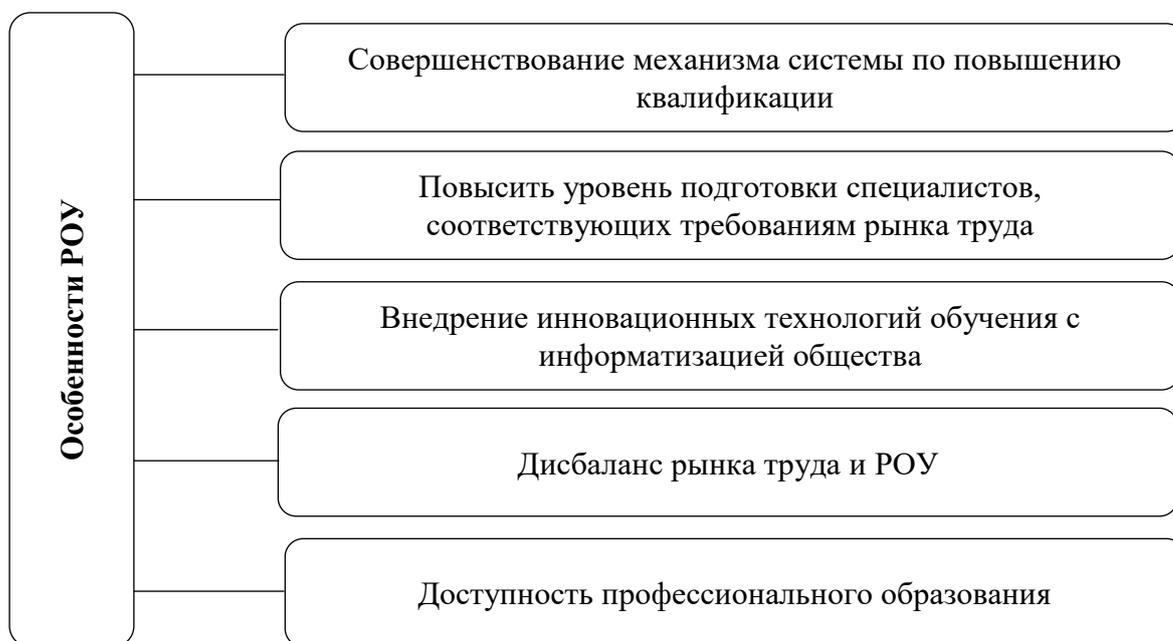


Рисунок 1- Особенности развития РОУ (составлено автором)

³¹Ганиев Т.Б. Непрерывное профессиональное образование в системе факторов устойчивого человеческого развития./ Т.Б. Ганиев//Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и обществен. наук. - Душанбе, 2016. 2/11 (220). С.29-34

На РОУ происходит рост спроса на квалифицированные кадры (специалистов), которые смогут оказать образовательные услуги УВПО.

Следовательно, в условиях рынка, необходимо провести анализ по выявлению проблем образовательных услуг и пути их решения по развитию системы повышения квалификации, где определяются перспективные направления и функции в современных социально-экономических отношениях.

Образовательные услуги бывают: несохраняемые; изменяемые качества; отсутствие гарантий; неосязаемые; целостностные; длительного потребления; сложные; многократного использования; взаимосвязанные с потребителями; невозможность гарантии достижения высокого результата этой услуги, которая зависит от личных качеств обучающегося. Также образовательные услуги характеризуются по признакам (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Образовательные услуги, характеризующие по признакам

Признаки	Характеристика
неисчерпаемость	знаний, умений, навыков, предполагает неограниченное количество передач обучающимся
адресность	направленность на обучаемых с учетом имеющегося у них образовательного ценза
необходимость	активной интеллектуальной деятельности самого обучающегося
возможность	использования в образовательном процессе материально-технические средства

Источник: составлено автором

На основе проведенного анализа, нами дана характеристика видов образовательных услуг в Республике Таджикистан (табл. 1.3).

Таблица 1.3

Характеристика видов образовательных услуг

Основание	Вид	Характеристика
Обучение	Бесплатное	ОУ – государственные ОУ (бюджетное финансирование, ГОС).
	Платное	ОУ, которую предоставляют негосударственные учреждения и лица, занимающиеся индивидуально в сфере образования на платной основе.

Тип обучения	Договорные	Платных ОУ (заключение договора с УВПО).
	Конкурсные	Поступление УВПО на конкурсной основе, через НЦТ при Президенте Республики Таджикистан
	Адресные	ОУ оказываются определенному лицу (домашнее обучение)
Длительность предоставления	Краткосрочное	Семинары, курсы, тренинги, лекции
	Среднесрочное	Повышение квалификации, переподготовка кадров и др.
	Долгосрочное	Учёба в образовательном учреждении
Метод обучения	Традиционное	Лекции, семинары
	Практическое	Кейс методы, тайм-менеджмент, решение деловых ситуаций
	Электронное	Обучение ИКТ
Виды решения задач	Обще-образовательные	Программы, формирующие основу для обучения профессиональных образовательных программ
	Профессиональные	Подготовка кадров в УВПО, имеющих госаккредитацию
Форма обучения	Очная	Основная форма обучения в УВПО
	Заочная	Самообучения + очная форма обучения (для подготовке)
	Вечерняя	Обучение в вечернее время
	Дистанционная	Самостоятельная форма обучения студента с использованием ИКТ

Источник: составлено автором

Следовательно, мы считаем, что образовательные услуги в сфере образования, также нужно уделить внимание на качественное обеспечение необходимого технического оборудования в аудиториях УВПО.

Инновационный прогресс в сфере услуг и особенно его сегмента образовательных услуг в УВПО позволил перейти, на современные информационные технологии, а также на индивидуальную мобильность. Большинство молодежи, стараются приспособиться к требованиям рынка труда.

Саидова Х.М. в своей работе анализировала организационно-экономические аспекты соцуслуг в условиях рыночной экономики, где отмечено, что «...образовательная сфера, является основным в социальном секторе. Изучив реформы социальной сферы в годы независимости, выявлено, что оказание соцуслуг в сфере ВО основывается на политику модернизации всех звеньев ее деятельности, где произошло значительное изменение. Переход

на кредитную систему обучения в рамках Болонской конвенции, требующая трехступенчатую систему обучения, это одна из направлений реформы в сфере образования. Во-первых, она целенаправленна на улучшение этой сферы, роста уровня качества образования и эффективная подготовка кадров; во-вторых, снизила уровень качества образования и престижа ВО. Только сфера ВПО в инновационных условиях коммерциализирует, доступ к которой сокращается».³²

С другой стороны, в Республике Таджикистан существует проблема в получении и доступа профессионального образования. Однако необходимо отметить, что для решения этой проблемы в республике был открыт Национальный Центр Тестирования при Президенте Республики Таджикистан, который открывает потенциальным пользователям образовательных услуг дорогу в УВПО.

Следовательно, необходим переход к инновационному управлению кадров в УВПО, потому что произошли модификации в деятельности ППС и управленческих кадров, где нужен системный подход к их управлению.

Изучив работы Демцура С.С., Гордеева Д.С. и Кадыровой З.Х.³³ по развитию потенциальных кадров УВПО, нами были выявлены нижеследующие этапы (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Этапы по развитию потенциальных кадров

№	Этапы
1.	подбор персонала
2.	оценка персонала
3.	оценка трудового потенциала работников
4.	аттестация кадров

³²Саидова Х.М. Организационно-экономические аспекты социальных услуг в условиях рыночной экономики. /Автореферат дис... к.э.н.: 08.00.01 /Саидова Х.М. [Место защиты:ТНУ] – Душанбе, 2021. – 57с.

³³Демцура С.С., Гордеева Д.С. Цена труда и инвестиции в профессионально-квалификационное развитие сотрудников предприятия // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т6. №1 (18) С.65; Кадырова З.Х. Развитие социально-экономического потенциала учреждений высшего профессионального образования: автореферат дис... д.э.н.: 08.00.05 / Кадырова Зарина Халимовна: - Душанбе, 2019, С.10.

5.	адаптация персонала
6.	адаптация молодых специалистов, развитие PR
7.	обучение персонала
8.	планирование развития персонала, профподготовка, повышение квалификации
9.	анализ качества трудовой деятельности, удовлетворение потребностей, социусловия труда, морально-психологический климат в коллективе
10.	мотивация и стимулирование
11.	обеспечение соцразвития организации: изучение причин соцнапряженности, разработка соцпрограмм, организация медобслуживания

Источник: составлено автором

Таким образом, считаем, что вышеперечисленные этапы, должны быть взаимосвязаны, и включены в блок системы управления кадровыми ресурсами УВПО, где функционирует принцип единоначалия и участвует весь ППС.

Кроме того, для результативной деятельности УВПО важную роль играет участие всего ППС и сотрудников в научно-исследовательских работах, которые позволят подготовить научно-педагогические кадры.

На наш взгляд, научно-исследовательская работа, научные статьи, методические разработки, являются основными показателями для оценки деятельности ППС.

В целом, мы считаем, что необходим механизм управления системы образования, для эффективного использования ресурсов, стабильного развития, повышения уровня качества образования и уровня ППС в УВПО Республики Таджикистан.

1.2. Особенности и проблемы обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами

В настоящее время ВПО, это главный компонент образовательного процесса в вузе, потому что уровень качества предоставления образовательных услуг зависит от их метода обучения и критериев оценки с ориентиром будущих магистров, а также в подготовке кадров высшей квалификации, кандидатов наук, PhD и докторантуры.

Таджикистан в годы независимости, достиг значительных результатов в сфере образования, разработав и внедрив следующее:

- ГОС общего образования,
- двухуровневая система ВПО;
- Концепция использования КИТ в образовательном процессе;
- госаттестация и аккредитации ОУ;
- мониторинга качества образования;
- строительство и капитальный ремонт ОУ;
- негосударственные ОУ;

В Республике Таджикистан приняты законы и нормативно-правовые акты, определяющие государственную политику в области образования, целеустремлённые для реализации инновационной системы образования, рост уровня качества образования, а также доступ всем слоям населения к образованию,

Джураева А.О. в своей работе³⁴ отметила, что «...существует множество проблем оказания образовательных услуг, которые требуют особого внимания, учитывающих следующие показатели: массовость высшего образования; зависимость численности обучающихся в системе высшего образования от показателей в системах начального и среднего профессионального образования; диспропорция между высшим и средним специальным образованием; разработка системы мотиваций для привлечения в систему оказания образовательных учреждений талантливых выпускников; распределение высших учебных заведений по региональным особенностям с учетом статистических данных и др. Одна из проблем для предоставления

³⁴Джураева А.О. Проблемы развития рынка образовательных услуг в регионах Таджикистана. / А.О. Джураева// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и обществен. наук. - Душанбе, 2017. 2/5-1. С. 17-120

качественных ОУ, это низкий уровень качества подготовки специалистов, которые не соответствуют требованию рынка труда»³⁵.

Учитывая вышеперечисленные показатели для решения имеющихся проблем по оказанию образовательных услуг необходимо следующее:

- определить критерии по определению уровня качества образовательных услуг;
- численность обучающихся и профессорско-преподавательского состава в системе высшего образования должны соответствовать требованию утвержденного Министерством образования и науки Республики Таджикистан;
- по результатам учебно-методической и научно-исследовательской работах ППС разработать и использовать систему мотивации для повышения уровня качества образовательных услуг.

Особо хотелось обратить внимание на существующие проблемы в сельской местности, так как основная масса поступающих в вузы являются выходцы из сельских районов, где уровень предоставления образовательных услуг находится не на должном уровне. В связи с этим необходимо провести ряд мер:

- приведения стандартов образования в соответствии с инновационными приоритетами;
- переподготовка кадров (бакалавриат), для прохождения в ООУ по магистерским программам;
- преобразования системы повышения квалификации ППС;

Исходя из вышесказанного, нами была изучена динамика численности учителей по уровню образования в Таджикистане за 2019-2020г. к 2014-2015 учебному году, оказывающие образовательные услуги (рис. 2).

³⁵Джураева А.О. Проблемы развития рынка образовательных услуг в регионах Таджикистана. / А.О. Джураева// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и обществен. наук. - Душанбе, 2017. 2/5-1. С. 17-120

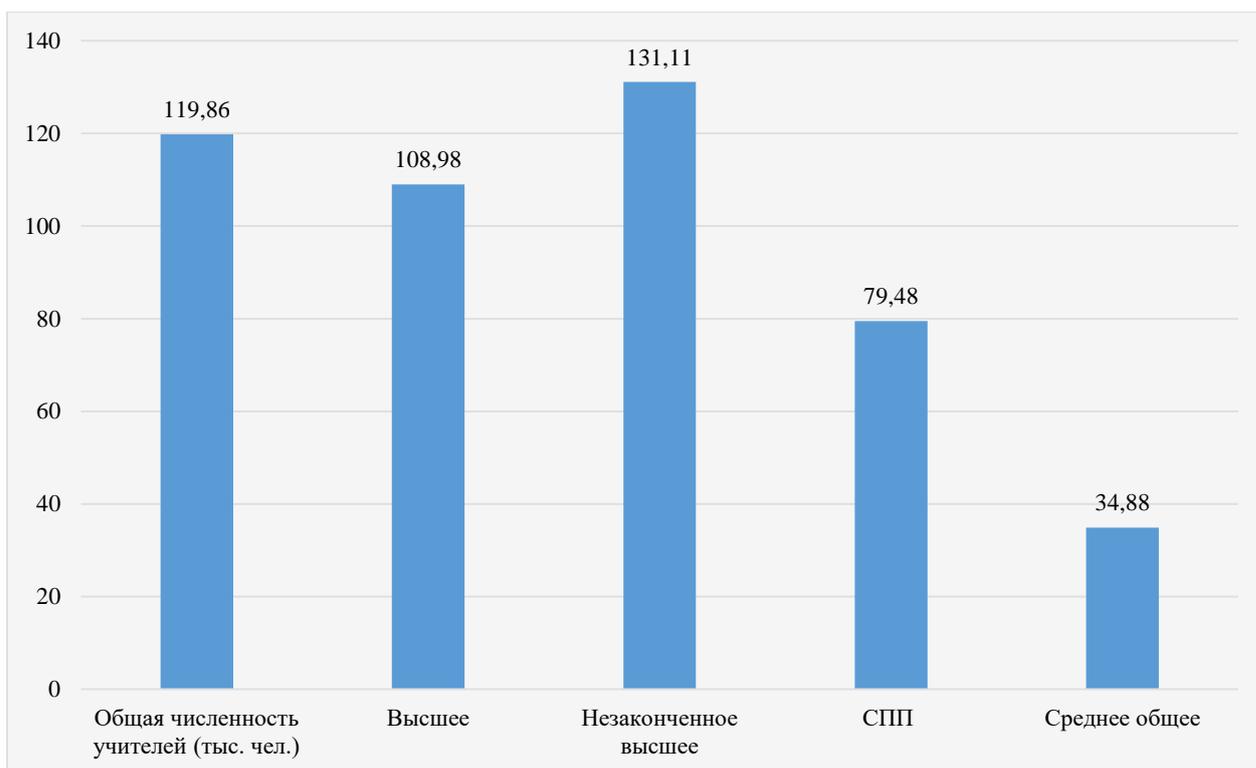


Рисунок 2 – Динамика численности учителей по уровню образования в Таджикистане за 2019-2020г. к 2014-2015 учебному году³⁶

Полученные данные за 2019-2020г. к 2014-2015 учебному году, свидетельствуют о том, что увеличилось число учителей по уровню образования в Таджикистане на девятнадцать целых восемьдесят шесть сотых процентов, а высшее и незакончено высшее образование учителей повысилось на восемь целых девяносто восемь сотых процентов и тридцать одна целая одиннадцать сотых процентов, а удельный вес женщин в общей численности учителей на три процентного пункта.

ВПО обеспечивает динамичное развитие человеческого капитала, как значимого фактора достижения конкурентоспособности республики.

Особенности процесса кадрового обеспечения, следует рассмотреть по установленным этапам его реализации, то есть по внутренним и внешним источникам кадрового обеспечения (табл. 1.5).

³⁶Источник: Расчеты автора на основе: Статистического сборника/ Сферы образования Республики Таджикистан: - Душанбе, 2020, Ч.1, - С. 388-389.

**Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников
кадрового обеспечения УВПО**

Преимущества привлечения	Недостатки привлечения
Внутренние источники привлечения персонала	
<p>Появление шансов для служебного роста. Повышение степени привязанности. Улучшение социально-психологического климата в коллективе. Минимум затрат на привлечение кадров. Стабильная зарплата. Карьерный рост молодых кадров. Прозрачность КП. Высокий уровень управленческой деятельности. Целенаправленность для роста квалификации кадров. Своевременное решение проблем, чтобы не происходила утечка кадров. Повышение производительности труда. Рост мотивации, степени удовлетворенности трудом.</p>	<p>Минимум выбора кадров. Негативная аура в коллективе претендентов на должность руководителя. Высокомерие и лицемерие при решении деловых вопросов, потому что вчера претендент на должность руководителя был наравне с коллегами. Низкая активность простого сотрудника, претендующего на должность руководителя. Переводы на новую должность не удовлетворяют потребность в кадрах. Удовлетворение потребности через переподготовку или повышение квалификации, но это дополнительные затраты.</p>
Внешние источники привлечения персонала	
<p>Широкий сект возможности выбора. Новые импульсы для развития вуза. Новый человек, легко завоевывает признания. Прием на работу компенсирует потребность в кадрах. Минимум рисков для появления интриг внутри коллектива.</p>	<p>Значительные затраты по привлечению кадров. Значительный удельный вес персонала, со стороны, содействует текучки кадров. Ухудшается социально-психологический климат среди старого персонала. Большой риск во время прохождении испытательного срока. Низкий уровень знаний. Тяжело адаптироваться.</p>

Нами также были выявлены их особенности:

1) Поиск средств во внешних источниках - Интернет. На сегодняшний день мало кто из преподавателей в образовательных организациях размещают

свое резюме и информацию о вакансиях на специализированных сайтах в Интернет.

2) Старением кадрового персонала. Важно учесть, что: «...молодые дипломированные специалисты, не всегда работают по специальности, потому что очень низкая зарплата учителя и невысокий социальный престиж к этой профессии»³⁷.

Со стороны Правительства Республики Таджикистан ежегодно увеличивается бюджетное финансирование, однако в системе ВПО существуют проблемы, где необходимо найти пути их решения, для повышения результативности системы высшего образования, а также соответствовать требованиям рынка труда. К этим проблемам можно отнести:

- низкий уровень МТБ, КИТ, слабая сеть Интернет, невысокая подготовка квалификации кадров, которая не соответствует требованиям образовательных стандартов;

- неэффективная система организации повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров;

- несоответствие уровня системы высшего образования на требования рынка труда;

- не использование в системе управления высшим образованием инновационные и результативные методы управления, а также неэффективное управление оценки качества образования;

- слабо развитая система дистанционного образования;

- Также нами были предложены пути решения этих проблем:

- разработать и внедрить инновационную систему организации повышения квалификации и переподготовки кадров;

³⁷Вербина Г.Г. Психолого-акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста // Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук. - Тамбов, 2011. - 523 с. Новиков А.В. Качество жизни населения российских городов // Право и образование. 2015. № 2. С. 105-112

- улучшить (инновационную) систему высшего образования в соответствии с требованием рынка труда;
- использовать инновационные методы и результативный менеджмент;
- ежегодный мониторинг по определению уровня качества ОУ;
- оценка деятельности УВПО;
- усовершенствовать систему дистанционного образования в УВПО.

Некоторая часть выпускников УВПО на сегодняшний день не востребованы на рынке труда из-за их уровня полученной квалификации, потому что высшее образование в республике, минимизировал свой уровень качество образования. Однако те специалисты, которые получили хорошее образование, уезжают работать за пределы республики. Таким образом, Таджикистан финансирует, экономическое развитие других стран.

Система образования республики дополняется проблемами кадрового обеспечения системы образования, то есть кадровый «голод» происходит в общем образовании.

Для реализации инициатив Правительства Республики Таджикистан в системе образования необходима компетентная и мотивированная система управления образованием, эффективная организованная структура и их процедура. Однако из-за отсутствия профессионального управления существуют проблемы.

Одна из проблем системы образования, это отсутствие единой Национальной системы мониторинга образования, которая должна быть направлена на проведение постоянного мониторинга функционирования и развития системы образования, ее экономических и социальных эффектов на национальном и региональном уровне.

Однако следует отметить, что в научном докладе, подготовленном ЮНЕСКО, говорится о состоянии образования в Центральной Азии, где было отмечено, что «в последние годы системы науки и высшего образования

Центральной Азии претерпели широкомасштабные преобразования, в результате которых была принята трехуровневая система получения степени бакалавра-магистра-доктора наук и проведена сертификация научных кадров. По данным Института статистики ЮНЕСКО, число аспирантов выросло на 23% в период с 2015 по 2018 год, несмотря на сокращение госрасходов, на высшее образование с 11% до 6% от общих расходов на образование³⁸.

Поэтому ученые и преподаватели остаются низкооплачиваемыми, что приводит данную профессию к низкому статусу и незначительному финансированию научных исследований. Эти факторы вызвали профессиональный кризис, когда молодое поколение выпускников научных и инженерных специальностей либо выбирает другие профессии, либо ищет лучшие перспективы карьерного роста за рубежом. Это перевернуло возрастную пирамиду, поставив под угрозу будущий исследовательский потенциал стран.

Сохраняющийся низкий уровень инвестиций в НИОКР влияет на планы стран по использованию науки, технологий и инноваций (НТИ) для модернизации своей экономики.

В течение нескольких лет система высшего образования Таджикистана находится в процессе реформирования, где рассмотрена продолжительность обучения, вместо четырёх лет учатся пять лет, квалификация специалиста, перешла на бакалавра и магистра, а классификация УВПО переименовалась на госуниверситеты. Однако о правах ППС вопрос не рассматривался.

Нами были изучены и выявлены проблемы, с которыми встречаются ППС в УВПО.

– низкая оплата труда. Однако следует отметить, что у административно-управленческого персонала заработная плата значительно выше, чем у

³⁸ <http://ru.unesco.kz/unesco-scientific-report-on-the-state-of-education-in-central-asia>

профессорско-преподавательского состава. С каждым годом заработная плата не повышается, а уменьшается;

– большая учебная нагрузка. У всего ППС в учебную нагрузку включены только активные занятия, по несколько дисциплинам. При этом, ни один профессор не сможет выделить время для научно-исследовательской работы с молодыми преподавателями, аспирантами и магистрантами. То есть у ППС на 1,5 раза увеличилась продолжительность рабочей недели, но при этом заработная плата не повышается. Сократилась учебная нагрузка у ППС из-за того, что на руководство контрольными, курсовыми и выпускными квалификационными работами не были выделены часы, однако это индикатор самостоятельной работы студента, по определению его уровня знаний и умений. Также увеличилась численность учебных групп, но при этом нет правильной организации и условий для чтения лекции;

– предельный негатив в ППС, это много не нужной документации, ведь наша республика переходит на цифровую экономику. Следовательно, большая часть документации может быть в электронной форме. Например, подготовка учебно-методических комплексов (свыше 100 страниц) и силлабусов, тестовых вопросов и др. Но самое главное, что эта работа требует много времени, которого у ППС не хватает, а это все приводит к нервному напряжению;

– отсутствием единых критериев, которые постоянно обновляются и, конечно, не оплачиваются, то есть отсутствие мотивации ППС в процессе научно-исследовательской работы, а также вознаграждение научных руководителей по подготовке молодых ученых и написании монографии;

– на сегодняшний день в учреждениях высшего профессионального образования у ППС отсутствуют рычаги воздействия на студентов.

Следует отметить, что во многих УВПО республики, студенты обучаются на платной основе, большинство у которых низкий уровень знаний, где возникает сложность у ППС при оценке их знаний, потому что

функционирование и развитие факультетов в некоторых случаях зависят от их денежных поступлений.

Считаем, что при таких условиях невозможно обеспечить высокий уровень качества образования, которые отрицательно повлияют на уровень конкуренции между студентами.

Вышеперечисленные проблемы отражают ту ситуацию, в которой оказался ППС в УВПО Республики Таджикистан. Потому что низкий уровень образования отрицательно влияет на конкурентоспособность республики.

Следовательно, уровень качества обучения в УВПО Таджикистана напрямую зависит, от профессорско-преподавательского состава и студентов.

Для обеспечения конкурентоспособности на внутреннем и внешнем РОУ высшего образования, необходимо определить потенциал УВПО посредством эффективного использования ресурсов. Исходя из этого, нами были определены виды потенциала УВПО (рис. 3).



Рисунок 3 – Виды потенциала УВПО (составлено автором)

Учитывая конкурентоспособность УВПО как итог её возможностей, нами дана авторская трактовка, что «Конкурентоспособность образовательной услуги - это результат осуществления образовательного потенциала, а также и всех других видов потенциала УВПО, которые дают им конкурентные преимущества».

«...В.Д. Жариковым и П.М. Трофимовым были изучены ключевые факторы успеха, где абсорбируются группы (маркетинговые, технологические, производственные и управленческие)»³⁹, а «...М.Н. Иванникова их классификацию, представляющая рыночные и ресурсные аспекты создания конкурентоспособности»⁴⁰. Однако «...А.С. Головачев классифицирует конкурентоспособность по субъектам и объектам управления, а также по экономическим результатам»⁴¹, а «...С.А. Дёмин отмечает, что на конкурентоспособность влияют факторы»⁴².

Вышеперечисленные ученые в своих работах, не использовали комплексный и системный подход к классификации видов конкурентоспособности. Мы предлагаем свою классификацию в зависимости от разных признаков в УВПО (рис. 4).

Важность в том, что вид конкурентоспособности в сфере образования зависит от отношений УВПО и от использования категории конкурентоспособности.

Для определения конкурентоспособности УВПО необходимо оценить уровень образовательной и научно-исследовательской работы.

³⁹Жариков В.Д. Теория 20К формирования и поддержания конкурентоспособности предприятия [Текст] / В.Д. Жариков, П.М. Трофимов // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2014. – №1 (50). – С. 171-175.

⁴⁰Иванникова М.Н. Формирование сущности конкурентных преимущества предприятия и их классификация [Текст] / М.Н. Иванникова // Вестник Белгородского ун-та кооперации, экономики и права. – 2013. – № 2 (46). – С. 325-329.

⁴¹Головачев А.С. Конкурентоспособность организации./А.С. Головачев.- Минск:2012-319с.

⁴²Демин С.А. Понятие конкурентоспособности предприятия в современных условиях [Текст] /С.А.Дёмин //Вестник Омск.ун-та. – 2011. – № 3. – С. 325–329.

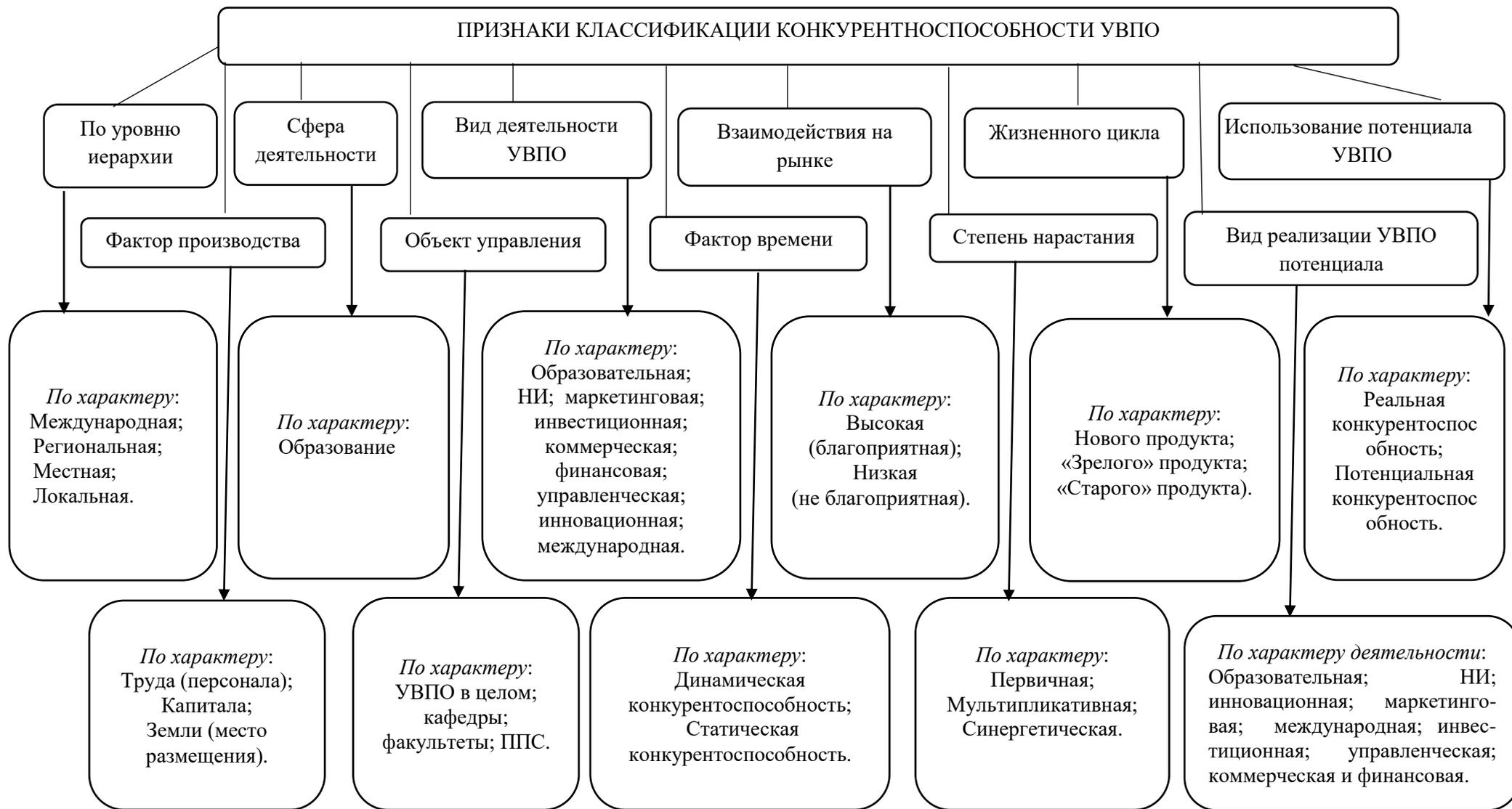


Рисунок 4 - Основные классификационные признаки конкурентоспособности УВПО Республики Таджикистан

(составлено автором)

Классификация конкурентоспособности дает возможность определить касательно той категории УВПО как «конкурентоспособность услуг», потому что объект продажи это ОУ. Однако также необходимо учесть конкурентоспособность труда, это как способность УВПО для привлечения потенциальных научно-педагогических кадров, а также конкурентоспособность месторасположения этого учреждения.

Кроме того, от фактора времени конкурентоспособность УВПО имеет изменяющийся характер, а степень нарастания определяет синергию.

В целом, выявленные особенности и проблемы кадрового обеспечения УВПО, позволили определить основные задачи, которые необходимы в образовательном процессе оказания ОУ в Таджикистане.

1.3. Зарубежный опыт обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами в условиях рыночных отношений

В современных условиях Республика Таджикистан переходит на инновационные процессы управления. Изменения, происходившие в системе ВО, повлияли на профессорско-преподавательском составе (ППС).

При оценке качества и результативности деятельности ППС, определяется показатель роста качества полученного образования в вузе. При этом, нужна постоянная оценка результативность деятельности ППС, на основе проведенного анализа основных показателей профессиональной педагогической деятельности

Изучив зарубежный опыт кадрового обеспечения вузов США, Японии, России, Казахстана и других стран, были выявлены особенности их деятельности.

В вузах США⁴³ оценка деятельности ППС это основное направление для обеспечения высокого уровня качества учебного процесса. Однако от уровня

⁴³Рейтинг национальных систем высшего образования / Гуманитарный портал: Исследования [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2006–2021. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/u21->

категории вуза зависит результативность научных исследований, работа с аспирантами, все публикации и ИЦР.

При этом индивидуальные интересы ППС в вузах США имеют возможность меняться в процессе профессиональной деятельности. Для этого нужен гибкий подход, который позволит оценивать деятельность ППС, независимо от их преподавательской должности.

Данные исследования, показали, что ППС заняты нижеследующими работами: у сорок семь процентов ППС на это ушло, от одного до четырех часов в неделю; у двадцати семи процентов, от пяти до десяти часов; у восьми процентов, от одиннадцати до двадцати часов; у шести процентов свыше двадцати часов неделю; и двенадцать процентов совсем не заняты ⁴⁴.

В вузах для определения уровня качества преподавания проводится анкетный опрос студентов, которые прошли этот предмет, курс. Однако другие вузы оценивают деятельность ППС, по мнению его коллег. Полученные результаты влияют на увеличение зарплаты, рост по должности, заключение контракта и др., а также эти результаты публикуются.

Нами также изучена деятельность ППС в США, где определены их показатели и цель по нижеследующим положениям (табл.1.6).

Таблица 1.6

Оценка и цели определения деятельности ППС

№ пп	Наименование	Показатели	Цели оценки
1.	Уровень образования	личностные качества; профессиональный уровень	определить потенциальный карьерный рост
2.	Условия результативности оценки	наличие критериев; система консультирования по выполнению возложенных функций	определения повышения уровня зарплаты
3.	Постоянная оценка ППС	морально-устойчивый климат в коллективе	проверка качества и их направления, для повышения квалификации; получение необходимой информации

Оценка деятельности преподавателей университетов в США осуществляется на основе профессиональных стандартов.

С учетом этого профстандарта квалифицированному преподавателю необходимо обладать основными качествами (рис.5).

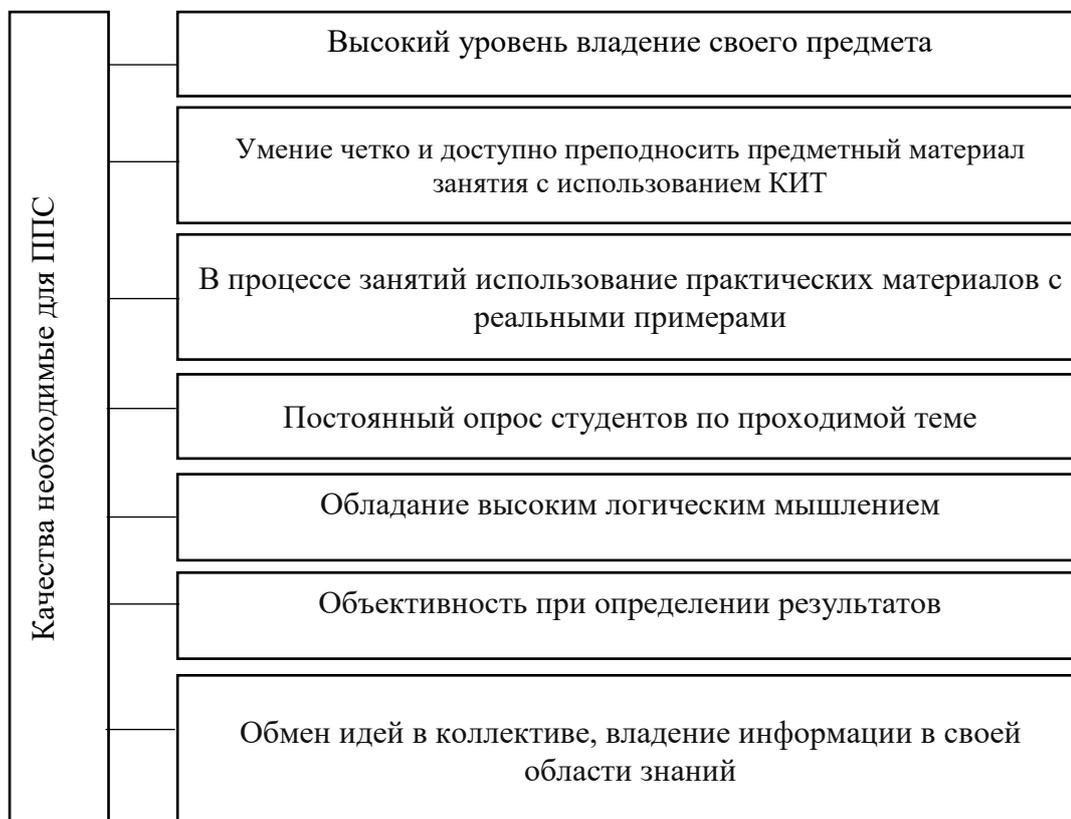


Рисунок 5 - Основные качества для ППС

Оценивая исследовательскую работу, а также творческую активность ППС необходимо учесть научные их исследования, работу с аспирантами, соискателями и докторантами, привлечение инвестиций, научные и учебные публикации, а также ИЦР в национальных и зарубежных научных источниках. Однако эта система оценки, в каждом вузе зависит от их требований.

Страны Чили, Японии, Великобритании и США было внедрено много инициатив для мотивирования ППС по результатам анкетного опроса студентами. Но эта методика оценки имела разногласие. Во-первых, анализ установил, что это стимулирование не результативно повлияло на уровень знания обучающихся. Во-вторых, исследование⁴⁵, в Израиле показало, что

⁴⁵ Springer, M. G.; Hamilton, L.; McCaffrey, D. F.; Ballou, D.; Le, V.-N.; Pepper, M.; Lockwood, J.R.; Stecher, B.M. 2010. Teacher Pay for Performance: Experimental Evidence from the Project on Incentives in

студентов и ППС участвующие в программе², показали значительные успехи. ППС отметил, что они модифицировали способ своего преподавания. Такие же результаты получены в Индии⁴⁶.

В Японии восемьдесят процентов ППС считают, что полученная достоверная оценка дала стимул для высокого роста качества ОУ. В Сингапуре девяносто девять процентов новый ППС приняли участие в вводных программах⁴⁷.

Особое внимание нами уделено опыту Японии, где результативная система кадрового обеспечения вузов, также, является характерной их особенностью.

Для того чтобы устроиться на работу необходимо сдать вступительные экзамены, потому что у них высокий уровень системы кадрового обеспечения вузов. В Японии основная задача заключается в сохранении устойчивости государства, когда происходят перемены.

Опыт Российских вузов, показал, что у них произошла модернизация структуры образовательного процесса, где ППС стал вести занятия как диалог между студентом и преподавателем, кроме того, значительное внимание направлено на проектную и НИР со студентами, которая позволяет раскрыть талантливых студентов.

Анализ острепенности ППС показал, что 15,7 % имеют степень доктора наук, 57,8% являются кандидатами наук, и только 0,3% имеют степень PhD. В структуре возрастного состава ППС преобладали сотрудники, возраст которых составлял 65 и более лет⁴⁸.

Все страны, которые провели реформу ВО могут дать результаты в случаи если человек (люди) потенциально компетентный, образованный, имеет

Teaching. Vanderbilt University, Nashville: National Center on Performance Incentives. ²Lavy, V. 2004. Performance Pay and Teachers' Effort, Productivity and Grading Ethics. NBER Working Paper No. 10622. National Bureau of Economic Research.

⁴⁶Muralidharan, K.; Sundararaman, V. 2009. Teacher Performance Pay: Experimental Evidence from India. NBER Working Paper 15323. Cambridge MA: National Bureau of Economic Research.

⁴⁷Васильева Е.Ю., Граничина О.А., Трапицын С.Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: - СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. - 159 с.

⁴⁸ <https://mgimo.ru/about/raiting/ratings-2020/>

большой международный опыта в сфере образования, знания менеджмента и стратегического видения. Эти факторы, могут негативно или позитивно влиять на вуз. При этом важен постоянный мониторинг процесса, стабильное финансирование, кадровое обеспечение, ППС, научно-исследовательское планирование, эффективный процесс, который необходимо проводить на высоком уровне. При внедрении в образовательный процесс международные стандарты, необходимо чтобы они соответствовали высокому уровню. Это необходимо потому что между вузами мира очень высокая конкуренция.

Также существует методика, которая разработана по новым стандартам по определению уровня знаний и качества обучения в высшей школе, а также уровень профессиональной подготовки ППС. Из-за множества критериев и важности показателей, в России каждый вуз определяет свои положения для определения результативности деятельности ППС.

В связи с переходом на новые стандарты, Россия в высшем образовании провели реорганизацию, особенно в кадровом обеспечении, где акцент делается на молодых преподавателей вуза. Например, в вузах преподают около семьдесят пять процентов профессоров, которым уже за шестьдесят лет⁴⁹.

Зарубежный опыт показал, что для результативной кадровой деятельности необходима обдуманная политика управления человеческими ресурсами (трудовые ресурсы, кадры).

Кроме того, следует отметить, ежегодно проводится рейтинг национальных систем ВО, то есть глобальное исследование и сопровождающий его рейтинг, измеряющий достижения стран мира в сфере высшего образования по версии международной сети университетов.

Ежегодно с 2012 года проводится это исследование⁵⁰, целью которого является определения у которого вуза лучшее высшее образование.

Важно учесть, что имеются отличие от рейтинга высших учебных заведений, учитывающие показатели отдельных образовательных учреждений,

⁴⁹<https://mgimo.ru/about/raiting/ratings-2020/>

⁵⁰https://hmong.ru/wiki/Universitas_21

в рейтинге Universitas 21 анализирует и оценивает систему высшего образования среди многих стран мира, у которых разное экономическое и социальное развитие.

Однако в США для формирования системы кадрового обеспечения вуза важную роль играет административная этика. Именно в зарубежных странах существует большая этическая проблема.

Этические нормы и научные критерии, по которым производится оценка кадрового обеспечения, имеются в документах вуза. Перечень критериев во всех вузах имеют свои отличия, а также охватывает сферу деятельности.

Проведенное исследование позволило выявить нижеследующие критерии (табл. 1.7).

Таблица 1.7

Основные критерии, требуемые к кадрам вуза в странах мира

Страна	Критерии
Япония	Квалификация, преданность работе, коллективизм, знания, способность к обучению
Голландия	Аналитическое мышление, эрудиция, стаж работы
Страны Западной Европы	коммуникабельность, умение высказывать свое мнение, объективность, психологически устойчивость
США	Соответствие своей должности, конкретное выполнение своих функций,
Россия	Образование, логическое мышление, знание, умение работать с людьми

Как видно в каждой стране мира имеются свои подходы к системе кадрового обеспечения вуза.

Например, на сегодняшний день в Казахстане функционируют 124 высших учебных заведения. Численность штатного ППС - 36307 человек, в том числе по совместительству работает 6137 преподавателей. С ученой степенью доктора наук – восемь целых одна десятая процента сотрудников из общей численности ППС, кандидаты наук – тридцать одна целая семь десятых процентов, звание профессора – шесть целых три десятых процента и доцента –

четырнадцать целых семь десятых процента. Численность ППС с академической степенью магистра – тридцать шесть процентов, доктора PhD и доктора по профилю - восемь целых пять десятых процента.

С 2010 года Казахстан участник Болонского процесса, а также сделан шаг на трехступенчатую модель по подготовки кадров (бакалавриат, магистратура, докторантура).

Показатель определения уровня качества и привлекательности системы высшего образования является степень ее интернационализации, где численность иностранных студентов значительно увеличилось.

Кроме того, казахстанские вузы в международном рейтинге лучших университетов мира QS, увеличились до 14. Впервые в рейтинг Times Higher Education вошли три казахстанских вуза. «Times Higher Education World University Rankings – это глобальный рейтинг, в котором оцениваются университеты с интенсивной исследовательской деятельностью по всем основным направлениям деятельности»⁵¹.

Размер заработной платы ППС вузов повышен с 160,7 тыс. тенге до 350 тыс. тенге, в национальных вузах с 228,8 тыс. тенге до 400 тыс. тенге ⁵².

Действующий в Казахстане механизм оценки вузов с системами оценки ВОв развитых странах показывает, что их высшая школа полностью переходит на американскую систему самооценки и внешней оценки профессиональными ассоциациями. В перспективе они отказываются от самооценки и общей оценки.

На сегодняшний день в вузах Казахстана не созданы отделы оценки и анализа, а также не развита профессиональная ассоциация (эксперты), а проводится госоценка.

⁵¹https://hmong.ru/wiki/Universitas_21

⁵²https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/200-tyisyach-tenge-minimalnuyu-zarplatu-ustanovili-432111/

В условиях пандемии в образовательном процессе использовался новый формат «blendedlearning», разработаны Методические рекомендации по организации учебного процесса в вузах в период ограничительных мер, осуществлялось оснащение вузов необходимой цифровой инфраструктурой.

Во многих вузах используются системы прокторинга: SEB, Aero, Examus, Proctorus, Oqylyq, OES, live.atu.kz, Hesperus и другие ⁵³.

Исследование числа групп по возрасту, показал, что имеется большая кадровая проблема вуза и ее необходимо решать:

- привлечение молодых ученых-специалистов (карьерный рост);
- агитация и пропаганда бывших потенциальных выпускников для научно-исследовательской работы в вузе;
- создать все необходимые условия для научно-исследовательской работы старшего поколения с молодежью.

Для повышения уровня качества кадрового обеспечения по оказанию образовательных услуг по системе качества вуза необходимо нижеследующее:

- мотивировать ППС в росте результативности деятельности;
- минимизировать утечку кадров за счет перспективного карьерного роста;
- подготовить кадровый должностной резерв.

Важно учесть, что именно за счет молодого ППС можно поднять уровень качества образования вуза.

В целом, анализ зарубежного опыта кадрового обеспечения показывает, что в ведущих странах мира наблюдается следующая тенденция:

- кадровое обеспечение формируется на основе использования концептуальных подходов;

⁵³<https://news.myseldon.com/ru/news/index/242030510>

- особое внимание уделяется исследованию факторов, влияющих на кадровый потенциал;
- обоснование направления формирования стратегии и кадровой политики вуза;
- развитие механизма повышения качества кадрового потенциала;
- выделения предложенных средств для реализации перспективных направлений кадрового обеспечения УВПО.

На наш взгляд, при совершенствовании механизма кадрового обеспечения УВПО можно использовать зарубежный опыт.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

2.1. Концептуальные подходы механизма формирования кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования

На сегодняшний день для обоснования инновационного процесса в сфере ВО Таджикистана, где требуются потенциальные и способные кадры, необходима кадровая политика, которая позволит полностью использовать все имеющиеся возможности педагогическим кадрам различных направлений в УВПО.

Изучая кадры, как инициативный элемент организации, происходит переход от кадровой работы к профессиональному, где используется категория «кадровый потенциал» (КП).

КП, является стратегическим ресурсом ВО, который показывает подготовленность ППС и сотрудников для выполнения поставленных перед ними функции. Следовательно, КП, это центральный объект управления в образовательном учреждении и в системе ВО.

Для УВПО необходима прозрачность при наборе и отборе преподавателей, а также прохождения всего этапа для потенциальных преподавателей, а также следование всех требований, имеющихся в образовательном учреждении к его кадровому составу.

Ведущее место в вузе отводится ППС, потому что, именно преподаватель является лицом вуза.

Требования к качеству кадрового состава УВПО Республики Таджикистан установлены ГОС, также необходимо обеспечить установленную долю штатного ППС, долю имеющих ученую степень и звания, процент остепенённых на кафедрах и в целом в вузе университета института, а также руководителей и работников профильных организаций. Кроме того, учитывая показатели мониторинга эффективности деятельности высшего образования

добавлено в перечень: эффективность ППС в научной и педагогической деятельности вуза (исследования и разработки). В условиях рыночных отношений УВПО необходимо привлекать иностранных преподавателей и научных сотрудников, а также талантливую молодежь.

Научно-исследовательская работа ППС оценивается по показателям таким как: защита диссертации, публикации в наших, зарубежных и российских журналах, включенных в перечень ВАК РТ, ВАК Российской Федерации, в РИНЦ, в журналах, индексируемых в базах данных Web of Science и Scopus и др.

ППС, является важным показателем международных рейтингов вузов, а также имеет большое значение для государственной аккредитации, потому что показывает научно-исследовательский, научно-педагогический и учебно-методический потенциал своей деятельности, а также социально-экономические связи УВПО.

Оптимизация кадрового состава, это создание условий для восстановления в УВПО действительной конкурентной среды в процессе конкурсного отбора для уровня роста и качества образования, а также конкурентоспособность вуза в образовательном пространстве.

Важную роль играет компетенция ППС и научно-педагогические работники, которые должны соответствовать требованиям международного стандарта высшей школы. При случае если профессиональное развитие ППС и сотрудников УВПО будет на удовлетворительном уровне, то это говорит о том, что научные сотрудники, занимающие в научно-исследовательской деятельности, их недостаточно. Поэтому необходимо искать таланты.

В УВПО надо четко и грамотно выстроить систему управления талантами, которая повысит КП, являющим основным ресурсом реализации стратегии развития университета.

Мы считаем, что УВПО необходимо повышать привлекательность на рынке труда молодых потенциальных работников, у которых имеются большие возможности для эффективного развития профессиональных компетенций и

рост карьеры. Этот подход в УВПО позволит обосновать определить ниже следующие направления деятельности с педагогическими кадрами:

- внедрение нового контракта с установленными критериями эффективности и их мониторинга;

- разработка новой программы прозрачности конкурса для привлечения зарубежных ученых и специалистов для всех отраслей и сфер национальной экономики;

- рост статуса ППС в научно-исследовательской и педагогической работе посредством регулирования системы оплаты и его стимулирования;

Также были выявлены проблемы в управлении УВПО, к которым относятся:

- нет эффективного системного подхода к управлению талантами, ППС и сотрудниками, имеющий научно-профессиональный потенциал;

- нет системы управления профессиональными компетенциями ППС и сотрудников УВПО;

- не рациональное деление ППС по уровням мотивирования;

- нет технологий психолого-педагогической поддержки ППС и сотрудников.

Для эффективного управления повышения уровня кадрового потенциала в условиях конкуренции на РОУ, нами был разработан и предложен механизм формирования кадрового потенциала УВПО (рис. 6).

Мы считаем, что предложенный механизм формирования кадрового потенциала УВПО, позволит получить результативные показатели:

- повысить уровень конкурентоспособности УВПО на ранке образовательных услуг;

- разработать и внедрить более инновационные методы управления;

- создать конкурентоспособность между ППС;

- повысить уровень научно-исследовательской и учебно-методической работы ППС;



Рисунок 6 - Механизм формирования кадрового потенциала УВПО
(составлено автором)

– повысить уровень организационной культуры учреждения высшего профессионального образования.

Доступность информации о состоянии и развитии кадрового обеспечения воздействует на студентов, ППС и на сотрудников образовательного процесса, где происходит влияние на личные, групповые и организационные внутренние понятия об образовательной деятельности в УВПО и проведения мониторинга.

Проведённые исследования говорят, о том, что: «мониторинг системы кадрового обеспечения (МСКО) УВПО в основном рассматривается как способ получения информации для ее дальнейшего использования в целях совершенствования деятельности кадрового персонала в образовательном процессе».

В соответствии с содержанием НСР Республики Таджикистан на период 2030 года, от 29 сентября 2020 года, №526⁵⁴ отмечено, что «...общая цель

⁵⁴НСР образования РТ на период до 2030 года от 29 сентября 2020 года, №526

МСКО в УВПО, это постоянный сбор и анализ информации, который устанавливает насколько УВПО решают поставленные задачи по обеспечению страны конкурентоспособными кадрами в соответствии рынка образовательных услуг и рынка труда»⁵⁵.

Главная задача мониторинга, это определить проблемы, влияющие на функционирования субъекта. Поэтому, можно снизить риск или предупредить допустимую ситуацию используя экстраполяцию к результатам полученной оценки.

Исходя из этого, необходимо указать некоторые функции МСКО (табл.2.1).

Таблица 2.1

Основные функции мониторинга системы кадрового обеспечения УВПО

Функции	Характеристика
прогнозная	использование информации для научно-обоснованного прогноза УВПО.
информационно-аналитическая	определение состояния ППС, студентов и сотрудников и динамика ее развития
плановая	сравнение цели мониторинга с этапами процесса мониторинга системы кадрового обеспечения в УВПО
организационная и исполнительная	построение модели мониторинга системы кадрового обеспечения
обучающая	формирования у субъектов мониторинга компетенций.
регулирующая	управления кадрового обеспечения и использование экстраполяции к результатам оценки.

Источник: составлено автором

В процессе проведения МСКО играют главную роль цели государства в сфере ВПО, где необходимо соответствие стандартам, установленного законодательством, к образовательному процессу.

МСКО был проведен в УВПО, самостоятельно по контролю, управлению и оптимизации качества, то есть как внутренний мониторинг качества, где

⁵⁵НСР-2030 РТ от 29 сентября 2020 года, №526

применялось понятие «самооценка и самооаттестация», а, оценка результата образования с другой стороны, это внешний мониторинг качества.

Внешний вид мониторинг качества осуществляется как передача информации и отчёта всей деятельности УВПО высшим органам управления стран, а ее цель состоит в установлении реальной внутренней оценки качества образования установленного в Законе Республики Таджикистан «Об образовании»⁵⁶.

Критериями мониторинга подразделены группы.

Первая группа: Аккредитационная—помогает провести процедуру госоценки качества образования, ресертификационный внешний аудит, для того чтобы убедиться внутренней вузовской системе мониторинга качества (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Критерии и показатели для проведения мониторинга аккредитационной группой

№ п/п	Критерии	Показатели (индикаторы)
1	Анализ учебных планов и программ	Соответствие учебных планов ГОС
2	Анализ ППС	Доля ППС с ученой степенью (кандидата и доктора наук), доля штатных работников; научна-методическая активность; рост квалификации
3	МТО учебных программ	Обеспечение помещениями, лабораториями, аудио аудиториями
4	Электронно-информационное обеспечение учебного процесса	Книгообеспеченность учебного процесса Обеспечение дисциплин электронными ресурсами Наличие лицензионного ПО, доступ в Интернет
5	Научно-исследовательская деятельность профессорско-преподавательского состава	Научные школы, программы, гранты и проекты
6	Прохождение практики	Места прохождения практики соответствующие ГОС
7	Анализ студентов	Успеваемость студентов Процент отсева студентов за весь срок Обучения
8	НИР студентов	Публикационная активность студентов
9	Осуществления контроля знаний	Систематический контроль в процессе обучения
10	Спрос организаций и предприятий на выпускников	Трудоустройство студентов

⁵⁶Закон Республики Таджикистан «Об образовании» (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2013 г., №7, ст.532; 2014г., №3, ст.156; Закон РТ от 26.07.2014 г., № 1125).

При этом, необходимо отметить, что система мониторинга качества в каждом УВПО формируется исходя от их имеющихся потребностей, поэтому показатели внутреннего мониторинга определяет сам университет, а набор индикаторов рационально минимальным.

Вторая группа: Социологическая – это критерии «потребительского мониторинга». Эти критерии УВПО необходимы, чтобы провести потребительский мониторинг, то есть социологическое исследование, а также опросов отдельных групп участников образовательного процесса.

В работе Бордовского Г.А., Граничина О.А. и Трапицына С.Ю.⁵⁷ была аргументирована классификация объектов МСКО в управления вуза.



Рисунок 7 - Классификация объектов мониторинга системы кадрового обеспечения УВПО

⁵⁷Бордовский Г.А. Модели и методы внешнего и внутреннего оценивания качества образования в вузах / Г.А. Бордовский, О.А. Граничина, С.Ю. Трапицын // Научно-методические материалы «Междисциплинарные исследования и гуманитарные технологии». – СПб. : Изд-во «Книжный дом», 2008. – 340 с.

Мониторинг условий, хода и результатов функционирования и развития УВПО

<i>Мониторинг условий, осуществления функционирования УВПО</i>			
1.	потенциал абитуриентов	5.	соцусловия для студентов, ППС и сотрудников
2.	КП	6.	МТБ
3.	обеспечение образовательными программами	7.	научно-инновационный потенциал
4.	информационный ресурсы		
<i>Мониторинг хода (реализации) процессов УВПО</i>			
1.	Обеспечение в УВПО качества образовательного процесса	5.	учебно-воспитательная работа
2.	обеспечение достижения поставленных целей УВПО (миссия, видения, ценности политика, стратегия)	6.	образовательный процесс (научно-инновационная работа)
3.	реализация образовательных программ	7.	управление ППС, сотрудниками, социальной инфраструктурой, ресурсами (материальные, информационные)
4.	реализация академической мобильности	8.	реализация внутреннего качества
<i>Мониторинг результатов деятельности УВПО</i>			
1.	результат набора студентов	7.	результат подготовки научных кадров высшей (кандидат и доктор наук)
2.	результат научно-исследовательских и инновационных работ	8.	финансово-экономической деятельности
3.	результат учебно-методической работы	9.	удовлетворение внешних потребителей ОУ
4.	международное признание УВПО в образовательной деятельности	10.	удовлетворенность внутренних потребителей
5.	уровень качества подготовки студентов	11.	влияние УВПО на общество
6.	мотивирование ППС и сотрудников по результатам их образовательной деятельности	12.	результат УВПО в повышении уровня качества подготовки выпускников

Для эффективного осуществления МСКО необходимо использовать инновационные методы по сбору и обработке информации, данные для анализа и оценки показателей образовательного процесса УВПО (преимущество, постоянность, автоматизация).

В связи с этим нами были выявлены факторы, которые необходимо учитывать при проведении анализа и оценки деятельности УВПО (табл. 2.4).

Таблица 2.4

Основные факторы, учитывающие при проведении МКСО в УВПО

Факторы	Результаты
Качество при проведении мониторинга	обоснованность, своевременность, надежность, доступность, достоверность данных, апробация и др.
Профессиональная подготовка	контроль при проведении мониторинга
Выбор объекта для отбора факторов	осуществление отбора факторов в исследуемых объектах по результатам мониторинга
Применяемая система мотивации работников	исследование существующей системы мотивации и ее совершенствование
Оценка эффективности проведения мониторинга	проведение расчетов по установленной методике
Групповая фальсификация результатов	респонденты договариваются, какие оценки будут давать.
Естественное развитие	естественное развитие всего образовательного процесса и его элементов.

Мониторинг, это источник необходимой информации для того, чтобы управлять кадровым обеспечением, который является объектом мониторинга.

Исходя из этого, нами сделаны нижеследующие выводы:

1. Субъекты системы кадрового обеспечения функционируют стабильно.
2. Осуществление мониторинга и оценка работы ППС и сотрудников.
3. Применение обоснованных методов используя показатели и индикаторы для оценки объекта.
4. Проведение прогноза используя результаты мониторинга.
5. Оценка проведения мониторинга и обобщение результатов при осуществлении образователь-административной деятельности в исследуемых объектах.

В целом, считаем, что предложенный механизм формирования кадрового потенциала УВПО, а также полученные результаты проведенного мониторинга

системы кадрового обеспечения позволят повысить уровень конкурентоспособности УВПО на ранке образовательных услуг, разработать и внедрить более инновационные методы управления в Республике Таджикистан.

2.2. Анализ состояния и развития обеспечения учреждений высшего профессионального образования Республики Таджикистан кадрами

В настоящее время система оказания образовательных услуг, особенно УВПО занимает ведущее место в обеспечении экономического роста, формирования новых рабочих мест, повышении качества образования и уровень жизни различных слоев населения страны и ее регионов. С другой стороны, в мировом масштабе уделяется особое место решению проблем экономики и управления сферы ОУ, кадрового обеспечения вузов, влияющих на уровень подготовки специалистов, учитывая спрос отраслей и сфер экономики.

Исходя из этого, образовательные учреждения и особенно УВПО должны быть целенаправленны на рост уровня качества образования, зависящего от кадрового потенциала, финансирования и инновационной МТБ, для того, чтобы удовлетворить потребности потребителей ОУ.

В существующей системе рыночных отношений необходимо иметь четкое представление о том, какое положение занимает организация с точки зрения не только финансовых показателей, но и кадровых.

Исходя из этого, нами поставлена цель исследовать кадровое обеспечение УВПО, а именно профессорско-преподавательский состав по оказанию ОУ, где нужно дать оценку состояния кадрового потенциала УВПО, потому что образовательные учреждения имеют дифференциацию категорий сотрудников.

УВПО имеют свою специфику и различия при формировании кадрового состава.

Во-первых, различие УВПО в том, что замещение вакантных должностей ППС осуществляется на конкурсной основе, из-за нехватки собственных трудовых ресурсов для обеспечения учебного процесса.

Во-вторых, различие УВПО различного уровня и типа от других предприятий, и организаций является жесткая регламентация процесса определения необходимого количества ППС.

В-третьих, отличие УВПО, состоит в их специфике, где необходимо основному персоналу иметь высшее образование, ученую степень и звания, так как это одна из главных критериев в процессе прохождения УВПО аттестации и аккредитации.

В-четвертых, различие УВПО состоит в том, что в течении времени кафедры накапливают потенциал и на их основе постепенно формируются новые кафедры под новые группы дисциплин и специальности. Этот процесс роста кадрового потенциала кафедр можно нормировать относительно минимально допустимого уровня обеспеченности профессорско-преподавательского состава в соответствии с установленными ранее нормативами.

Законом Республики Таджикистан «Об образовании» от 22 июля 2013 года, №1004, установлены положения, какая категория работников не проходит конкурс:

1. относительно занимаемой должности;
2. заключение договора на работу (на один год);
3. заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к ППС, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации

образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.

Для того, чтобы работника приняли на должность, необходимо пройти аттестацию, по определению его уровня педагогической квалификации в соответствии с занимаемой им должности.

Список преподавателей, которые должны пройти аттестацию и график его проведения, утверждается руководителем вуза, который за тридцать дней до ее проведения под роспись извещают их. И только аттестационная комиссия по полученным результатам открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии, принимает решение о соответствии педагогического работника занимаемой им должности.

Можно сделать вывод о том, что деятельность государства по жестким требованиям к ППС, не сможет повысить уровень качества образования. Однако анализ показал, что на сегодняшний день в вузах ППС у которых большой педагогический стаж в той или иной сфере, является более квалифицированным, чем ППС с ученой степенью. Но из-за отсутствия учёной степени он не может пройти по конкурсу, потому что это установлено законодательством Таджикистана.

Сфера услуг, и ее сегмент сфера ВПО оказывают ОУ по многим видам деятельности, необходимыми для образовательных потребностей, а также она способствует трудоустройству выпускников вуза, что доказывает о растущей ее роли в народном хозяйстве Республики Таджикистан.

Темп роста сферы услуг в республике опережает другие сферы и адаптации к потребностям рыночного хозяйства и жителей и по количеству появившихся инновационных видов услуг (рис. 8).

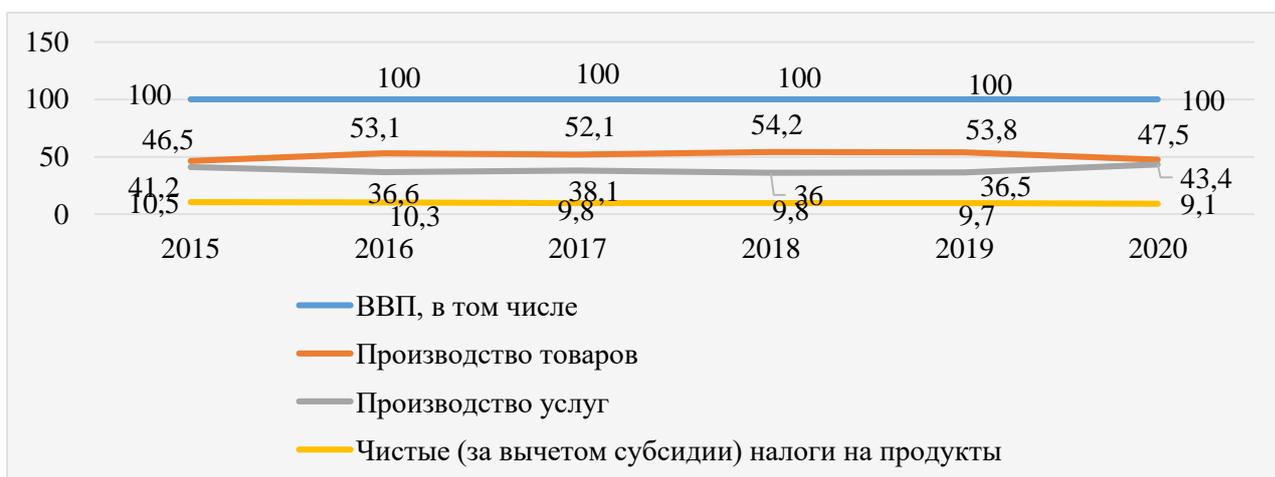


Рисунок 8 - Динамика структуры ВВП в Республике Таджикистан за 2015-2020 гг. (в %)

Из рисунка 7 видно, что если в двух тысяча пятнадцатом году удельный вес отраслей, производящих услуги составлял сорок одну целую два десятых процента, то в двух тысяча двадцатом году он составляет 43,4%, т.е. больше на один процентный пункт; производство товаров возросло на две целых две десятых процентного пункта, а чистые налоги на продукты снизились на одно целое четыре процентных пункта.

Изучив опыт зарубежных стран, установлено, что образовательный бизнес играет важную роль в формировании ВВП, а в Таджикистане сфера образования (рис. 9).

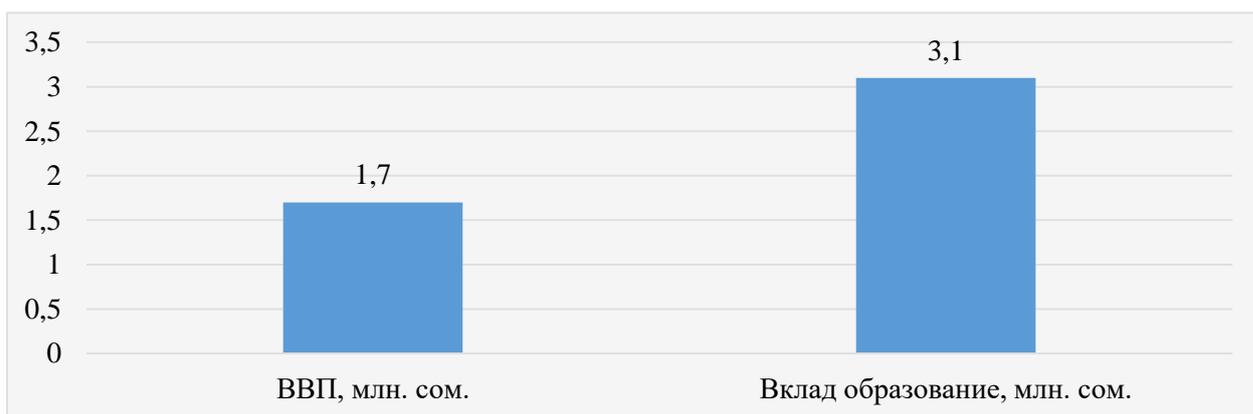


Рисунок 9 - Доля сферы образования в производстве ВВП Таджикистана за 2020 год к 2015 году⁵⁸

⁵⁸Источник:расчеты автора на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2020. -С.441-445; Образование в Республике Таджикистан. -Душанбе: АСПРТ, 2020. -С.9.

Данные показали, что за 2020 к 2015 году объём оказанных ОУ в структуре ВВП повысился от 48408,7 до 82543,0 млн.сом. (одну целую семьдесят семь раз), удельный вес возрос от трех целых четыре десятых процентов до шесть целых семнадцать процентов (два целых семьдесят семь процентных пункта).

Для определения роли образования в экономике, нами изучена тенденция занятых в этой сфере (рис. 10).



Рисунок 10 –Динамика занятых в экономике Таджикистана по видам экономической деятельности за 2020 к 2015 гг.⁵⁹ (тыс.чел.)

Данные показали, что за 2020 к 2015гг., повысилась общая численность занятых в экономике на пять целых тридцать одну сотых процентов, реальный сектор на две целых девяносто шесть сотых процентов, сфера услуг на одиннадцать целых двадцать шесть сотых процентов, образование на восемнадцать целых ноль шесть сотых процента, а удельный вес занятых в общем численности занятых в экономике повысился на одно целое ноль шесть процентного пункта.

Также проведён анализ структуры бюджета образования в ВПО за 2015-2020 гг. (рис.11).

⁵⁹Источник: расчеты автора на основе: статистического ежегодника Республики Таджикистан. - АСПРТ, 2020.-С.82-85.

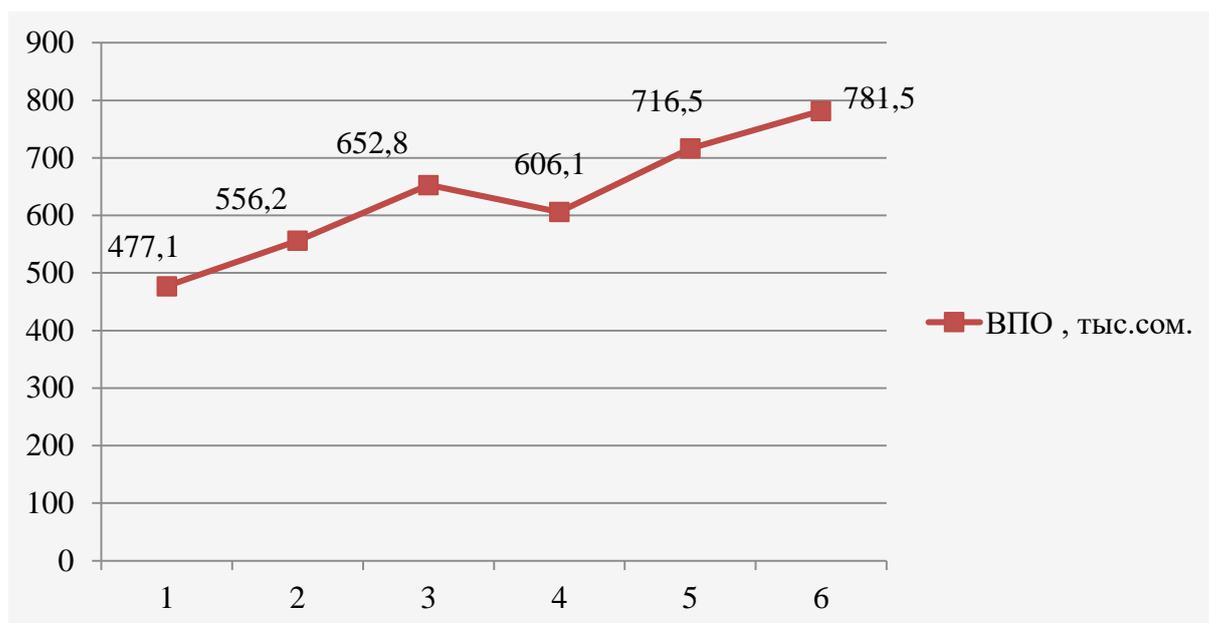


Рисунок 11 - Динамика изменения структуры бюджета образования в ВПО за 2015-2020 гг.

За анализируемый период данные показали, что финансирование в ВПО повысилось на шестьдесят три целых восемьдесят процентов. Это говорит о том, что в Таджикистане большой интерес уделяется сфере образования.

В Таджикистане увеличилось количество УВПО, исходя из этого, нами изучено количество УВПО и их студентов за 2019-2020 к 2014-2015 учебные годы (рис. 12).

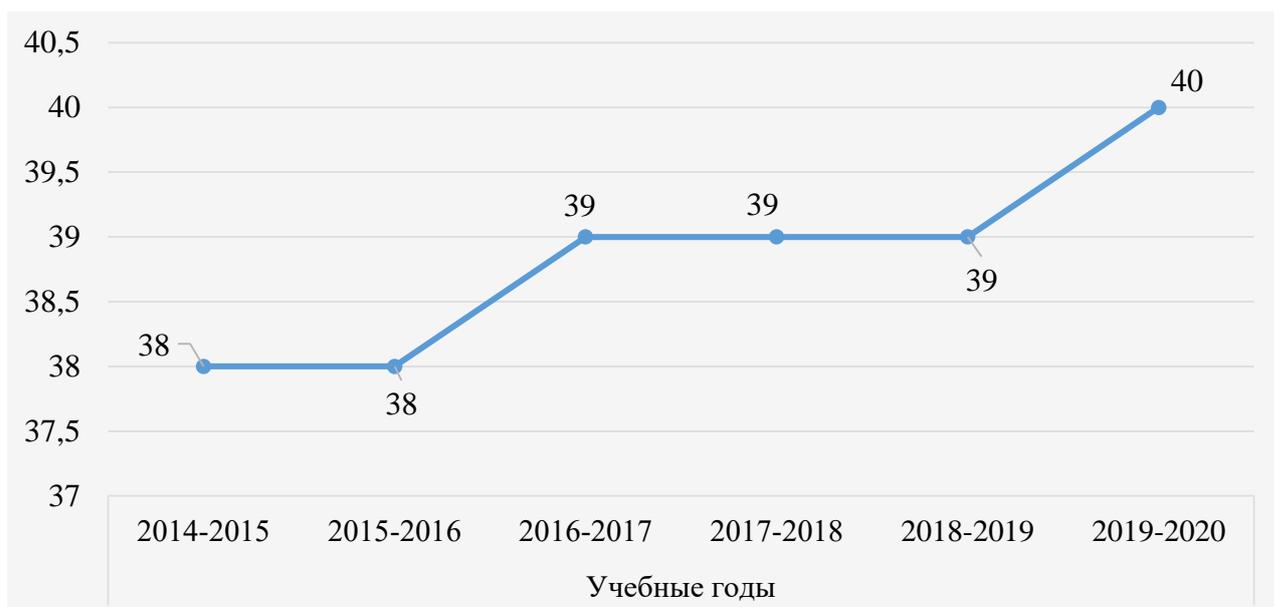


Рисунок 12 – Тенденция количества УВПО за 2019- 2020 к 2014-2015 учебные годы в Таджикистане

Данные показали, что количество УВПО за 2019-2020 к 2014-2015 учебные годы увеличилось на пять целых двадцать шесть процентов; количество студентов на тридцать восемь целых девяносто один процент; на десять тысяч человек населения на двадцать пять целых семьдесят пять сотых процентов; из общего количества студентов, женщины на шестьдесят пять целых семьдесят пять сотых процентов; от общего количества студентов обучающиеся: на дневном отделении – тридцать два целых двадцать шесть сотых процентов; заочном отделении – десять целых шестьдесят семь сотых процентов; принятые студенты – девяносто два целых тридцать пять сотых процентов; на дневном отделении – 63,77%; заочном отделении – 3,5 раза; выпущенных специалистов – сорок три целых ноль пять сотых процентов; дневное отделение – сорок целых двадцать сотых процентов; выпущено специалистов на десять тысяч человек населения – 30,55%.

Для определения деятельности УВПО изучена численность обучающихся студентов. Изучена численность студентов в УВПО Таджикистана по отраслевым группам за 2019-2020 к 2014-2015гг. (рис. 13).

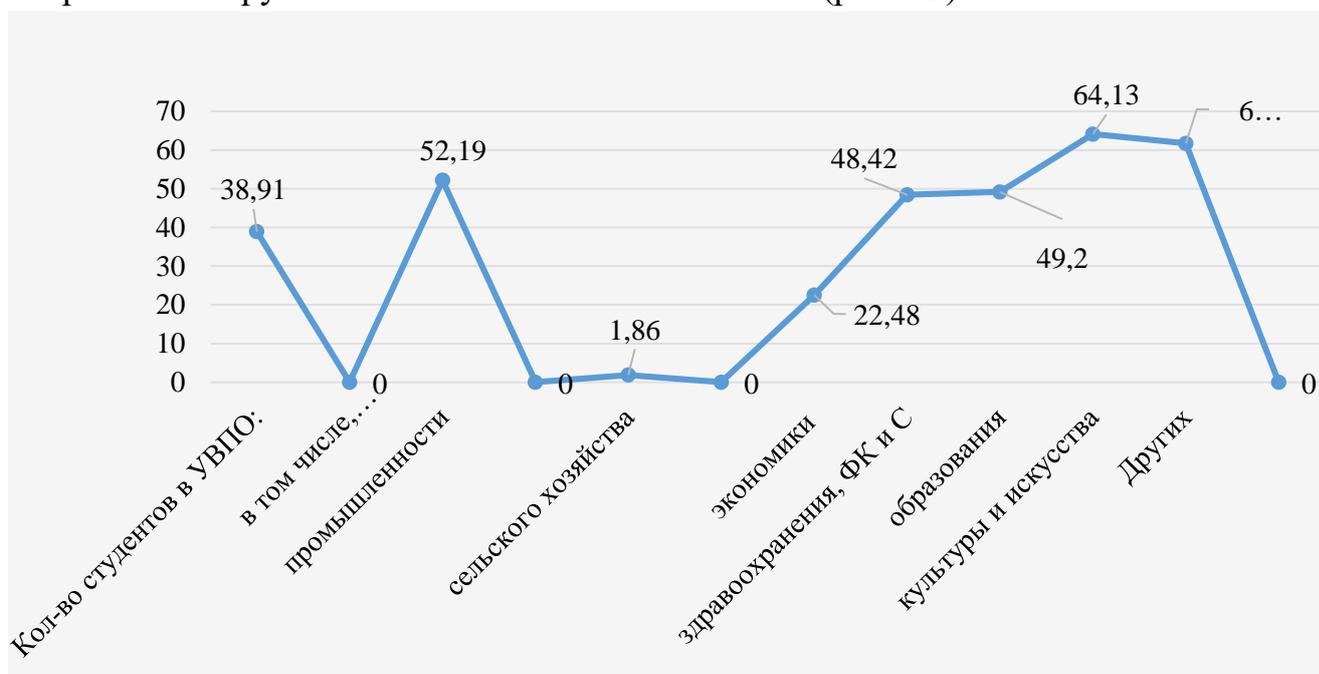


Рисунок 13 - Динамика численности студентов в УВПО по отраслевым группам учреждений за 2019-2020 к 2014-2015 учебные годы, (чел.)

Как видно из рисунка 13 численность студентов в УВПО за 2014-2015 и 2019-2020 учебные годы произошел рост 38,91%. Также численность студентов по отраслевым группам возросли в промышленности на пятьдесят два целых девятнадцать сотых процентов; экономики на двадцать два целых сорок восемь сотых процентов; здравоохранении, ФК и С на сорок восемь целых сорок два сотых процента; образовании на сорок девять целых двадцать сотых процентов; культуры и искусства шестьдесят четыре целых тринадцать сотых процентов; других на шестьдесят одну целую семьдесят три сотых процента, а в сельском хозяйстве снизилось на одну целую восемьдесят шесть сотых процента. Итак, происходит рост количества студентов в УВПО по отраслевым группам.

Увеличение численности УВПО и студентов появилась необходимость в потребности ППС кадрах.

Из-за недостаточного финансирования в систему ВПО произошла модификация качественного состава ППС и нарушение преемственности научно-педагогических школ.

Однако при привлечении в учреждения высшего профессионального образования ППС с ученой степенью, позволит внедрить инновационно-образовательные технологии, а также повысить качества подготовки ППС не имеющие ученую степень.

«...В Болонской декларации о Европейском пространстве ВО и принятым документом «Стандарты и руководство по обеспечению качества в Европейском пространстве ВО» образовательным учреждениям обязаны гарантировать качество и компетентность преподавательского состава, чтобы обладали высоким знанием и умением, опытом для результативной передачи

своих знаний студентам, а также для организации обратной связи по поводу качества их преподавания»⁶⁰.

Нами изучена тенденция численности ППС в УВПО Таджикистана за 2019-2020 к 2014-2015 учебный год (табл.2.5, рис.14).

Таблица 2.5

Численность ППС УВПО Таджикистана за 2019-2020 к 2014-2015

учебные годы

Годы	Всего штатных преподавателей	Преподаватели-совместители	имеющие ученую степень				женщины
			кандидаты наук	из них женщины	доктора наук	из них женщины	
2014-2015	8507	1845	2119	542	561	100	3519
2015-2016	8707	1902	2251	629	547	77	3528
2016-2017	8857	2224	2847	841	683	103	3362
2017-2018	8724	2082	2261	748	645	100	3351
2018-2019	9061	2391	2409	798	627	104	3455
2019-2020	9417	2798	2487	816	504	96	3596
%	10,69	51,7	17,36	50,55	-10,16%	- 4%	2,19

Источник: Рассчитано автором по данным АСПРТ. - Душанбе, 2021.

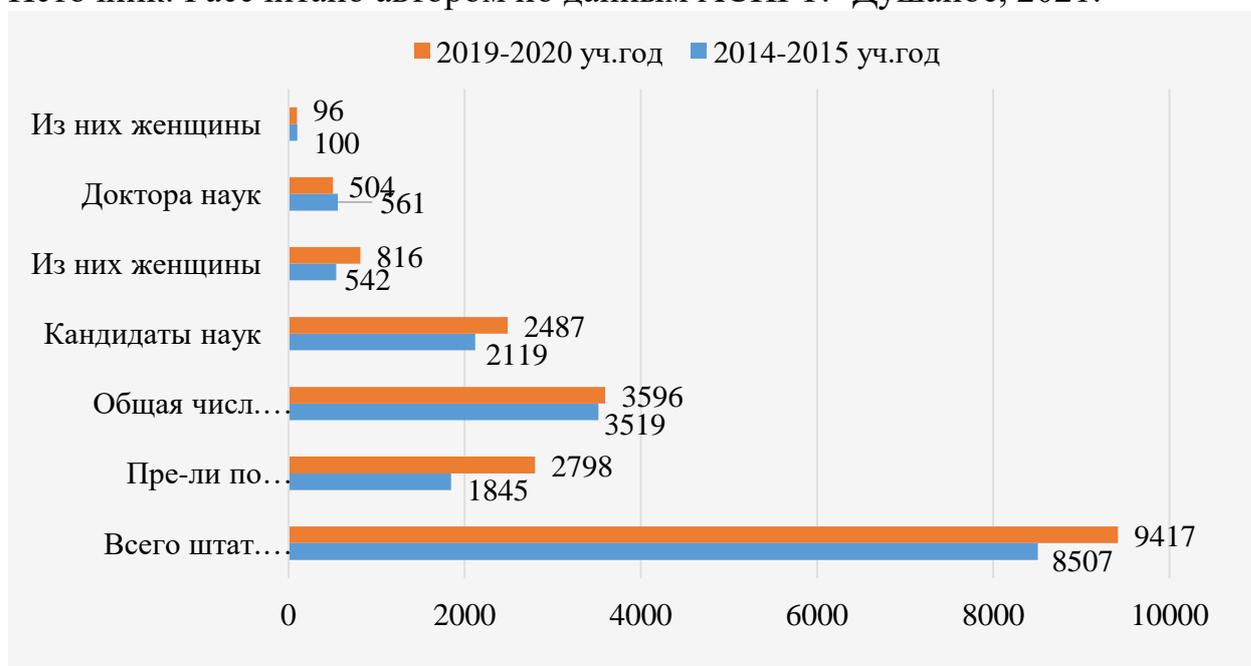


Рисунок 14 –Тенденция изменения численности ППС в УВПО Таджикистана за 2019-2020 к 2014-2015 учебные годы

⁶⁰Болонская декларация о европейском регионе высшего образования. - Болонье (Италия), 9.06.1999г.

Данные свидетельствуют, что численность ППС в УВПО Таджикистана за 2019-2020 к 2014-2015 учебный год штатные преподаватели увеличились на 10,69%; преподаватель-совместитель на пятьдесят одну целую семь десятых процентов; из общей численности, имеющие ученую степень: кандидат наук – семнадцать целых тридцать шесть процентов, из них женщин – пятьдесят целых пятьдесят пять сотых процентов; общая численность женщин повысилась на две целых девятнадцать сотых процентов, а доктора наук снизились на десять целых шестнадцать сотых процентов, в том числе женщины на четыре процента.

Следует отметить, что на сегодняшний день в учреждениях ВПО страны значительная численность ППС, не имеющие ученую степень.

Для прохождения учреждений высшего профессионального образования государственной аккредитации, надо чётко сориентировать это направление, а также вести жёсткий контроль и урегулировать этот процесс.

Кроме того, нами изучена численность ППС с ученой степенью за 2019-2020 учебный год в ТНУ, ТГУК, ТТУ, ИТПиС, ТФЭГУ в Республике Таджикистан (табл.2.6 и рис.15-19).

Таблица 2.6

**Численность профессорско-преподавательского состава
в ТНУ, ТГУК, ТТУ, ИТПиС, ТФЭГУ имеющие ученую степень
за 2019-2020 учебный год**

№	Наименование учреждения		Численность преподавателей	Основные	Совместители	По часам	Ученая категория		Ученая степень		Преподаватели	Ассистенты	Старшие преподаватели	
							Профессор	Доцент	Доктора наук	Кандидаты наук			Имеют ученую степень	Без ученой степени
1	Таджикский национальный университет	всего	1314	1211	80	23	131	404	143	494	406	92	55	104
		женщин	381	354	17	10	24	101	19	141	115	36	25	35
2	Таджикский государственный университет коммерции	всего	325	244	73	8	11	48	16	74	49	10	19	102
		женщин	88	77	9	2	1	11	1	19	17	3	7	37

3	Таджикский технологический университет	всего	307	205	102	-	7	21	21	70	7	63	14	48
		женщин	108	87	21	-	1	6	4	23	1	33	4	23
4	Институт туризма, предпринимательства и сервиса	всего	216	164	49	3	9	51	10	59	11	48	5	38
		женщин	66	56	10	-	1	17	2	19	8	14	-	515
5	Таджикский государственный финансово-экономический университет	всего	502	341	135	26	16	68	17	84	-	165	7	76
		женщин	134	106	26	2	3	13	2	18	-	53	3	32

Источник: Статистический сборник/ сферы образования. – Душанбе: 2020, Ч.2. С.-207

Результаты таблицы 2.6 и рисунков 15-19 показали, что в ТНУ от общей численности ППС, уровень квалифицированных кадров имеющие ученую степень составляет 48,48% (637 чел.); Таджикском государственном университете коммерции этот показатель составляет 27,69% (90 чел.); Таджикский технический университет составляет 29,64% (91 чел.), Институт туризма и предпринимательства и сервиса составляет 31,94% (69 чел.); ТГФЭУ составляет 20,12% (101 чел.).

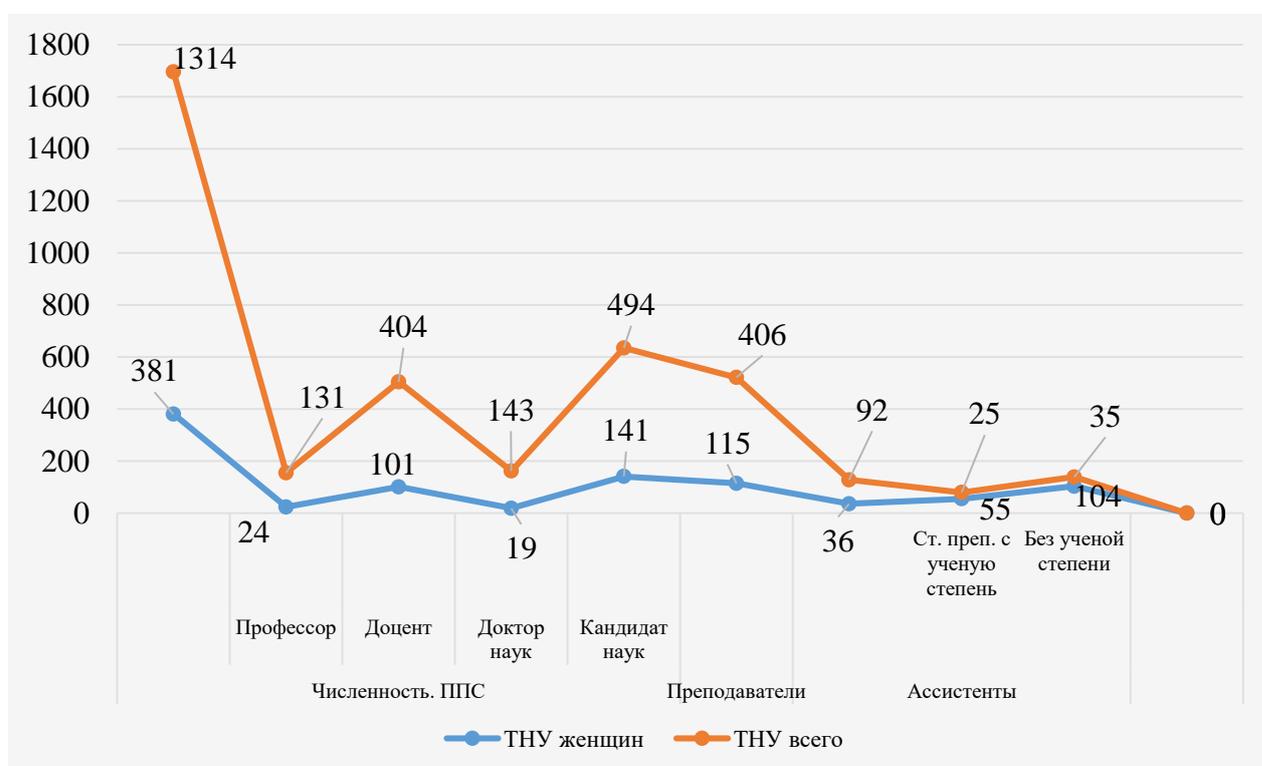


Рисунок 15 -Изменения численности ППС имеющие ученую степень в ТНУ за 2019-2020 учебный год

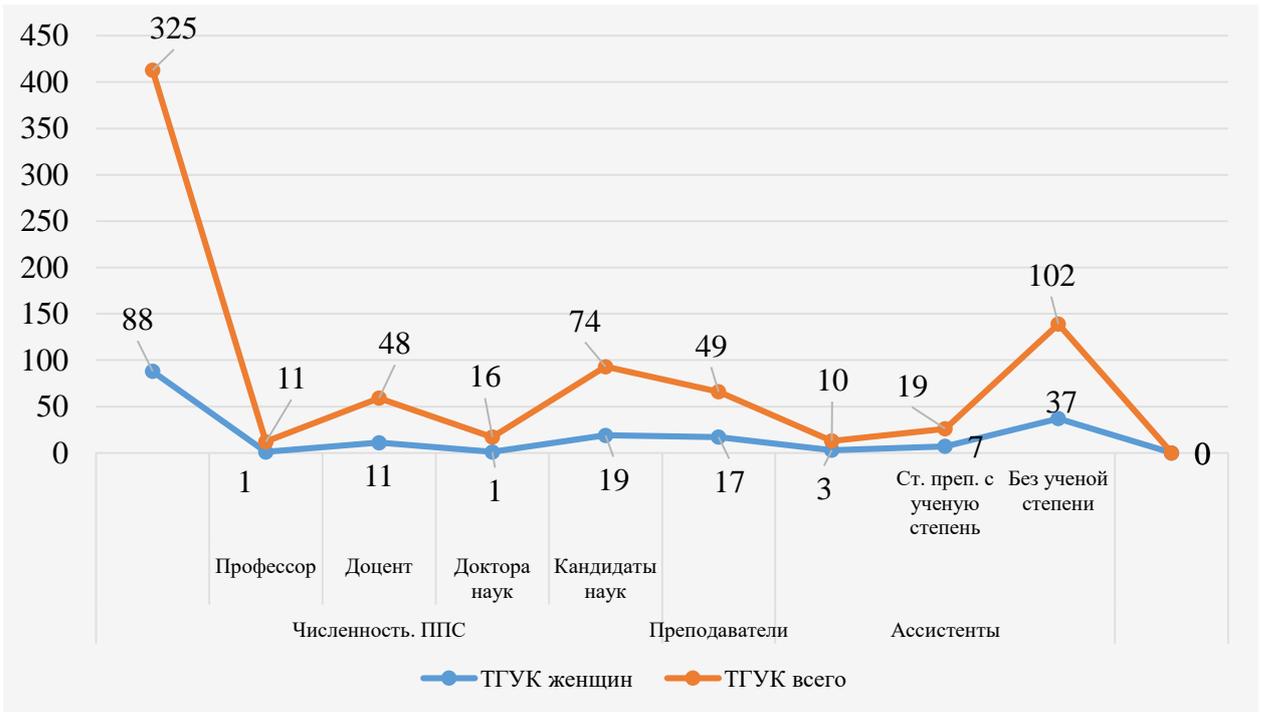


Рисунок 16 - Изменения численности ППС, имеющие ученую степень в ТГУК за 2019-2020 учебный год

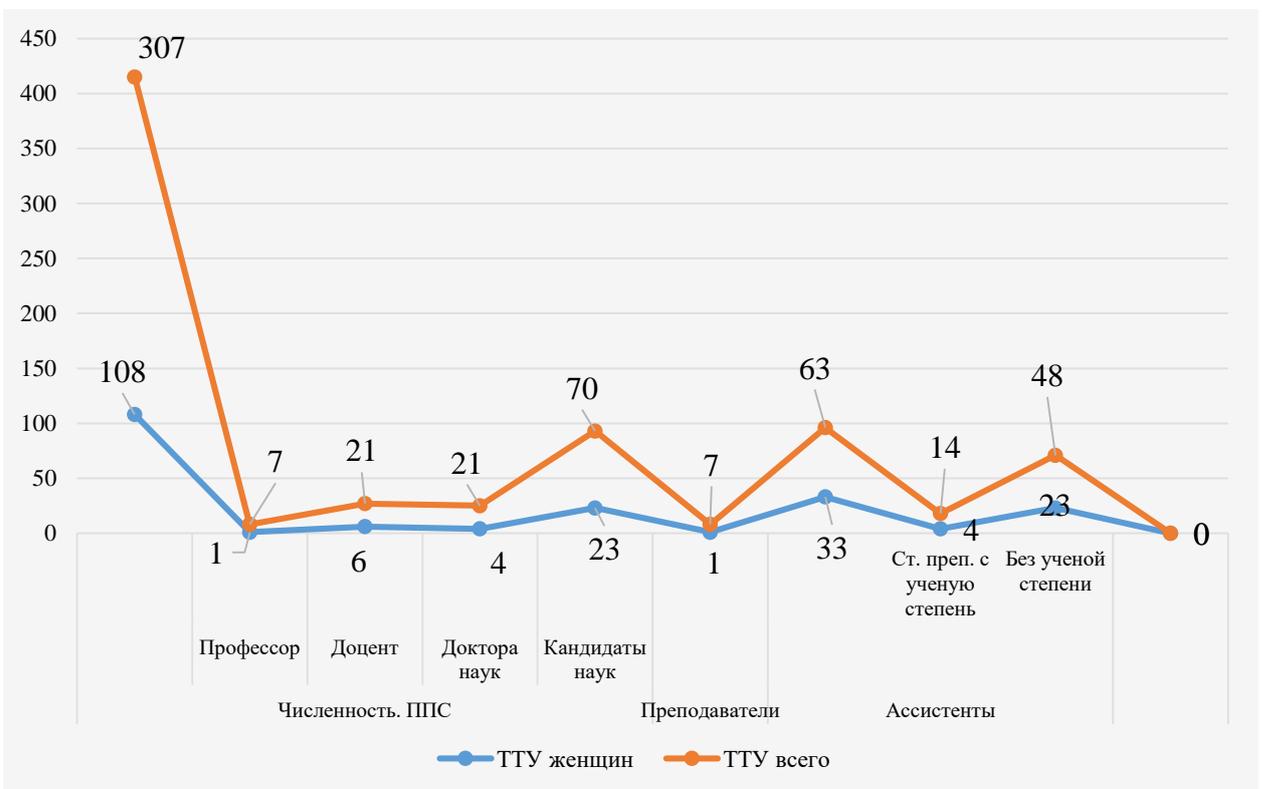


Рисунок 17 –Изменения численности ППС имеющие ученую степень в ТТУ за 2019-2020 учебный год

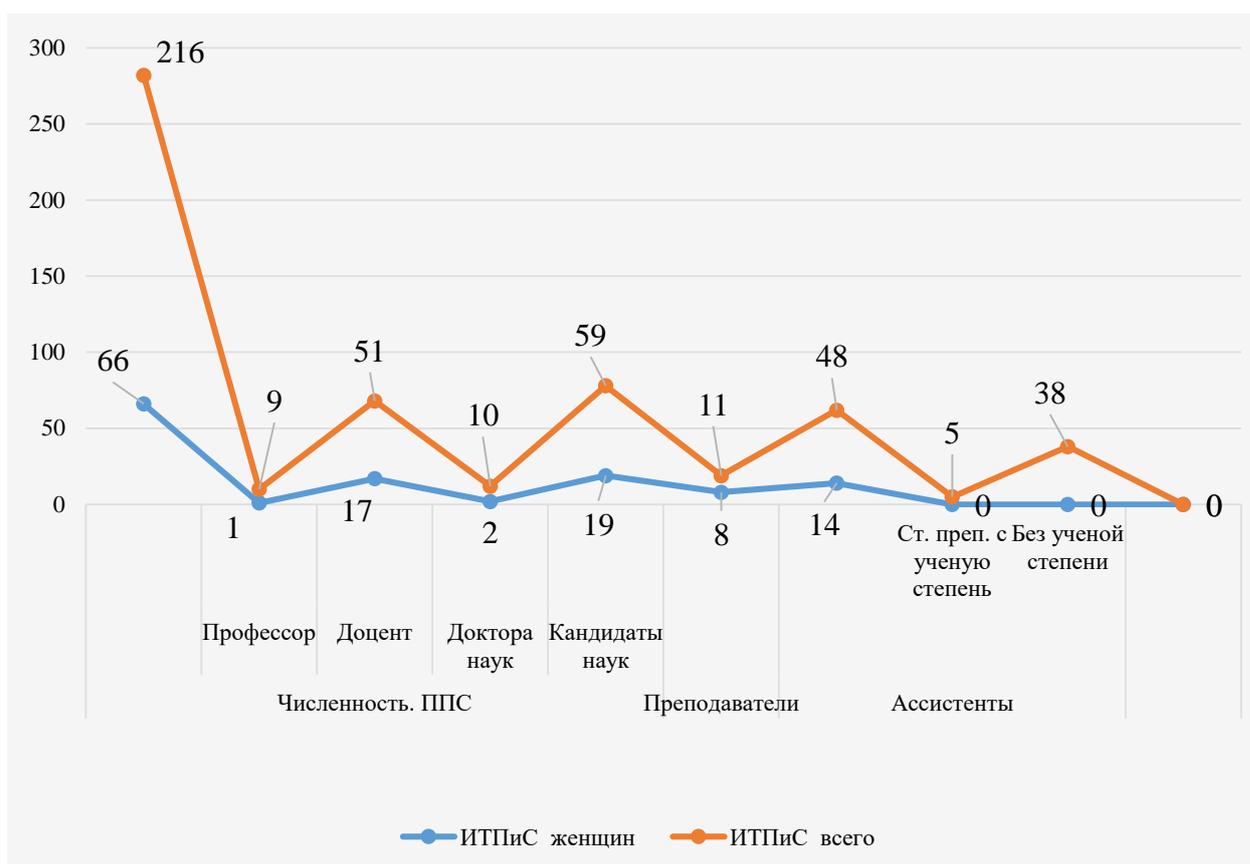


Рисунок 18 –Изменения численности ППС имеющие ученую степень в ИТПИС за 2019-2020 учебный год

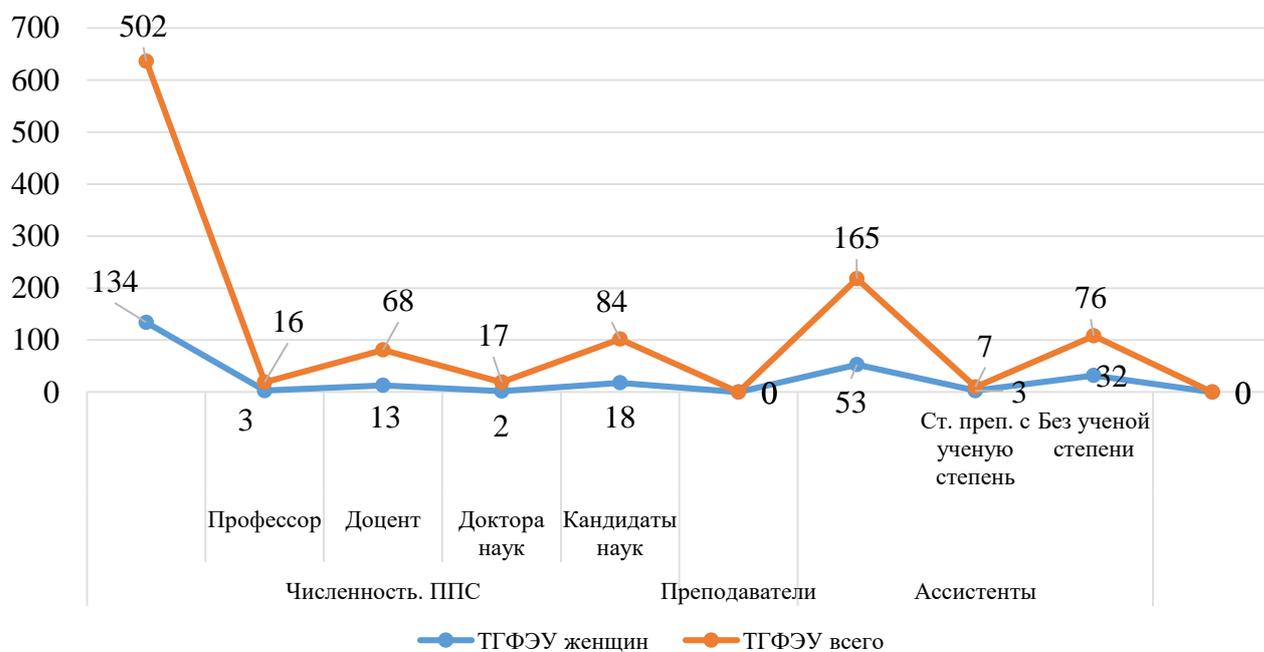


Рисунок 19 – Изменения численности ППС имеющие ученую степень в ТГФЭУ за 2019-2020 учебный год

Этот показатель не отвечает существующими нормативами для учреждений высшего профессионального образования Министерства образования и науки Республики Таджикистан, где необходимо, чтобы доля ППС с ученой степенью, от общей численности преподавателей была не менее 50%.

В «Государственном стандарте ВПО в Республике Таджикистан» утверждённого постановлением Правительства Республики Таджикистан от 25 февраля 2017 года, № 94, отмечается, о необходимости разработки образовательных программ ВПО предопределяя технологию их использования учитывая развития сферы экономики Республики Таджикистан, а также требования к кадровым условиям реализации программ»⁶¹.

Для этого, УВПО необходимо акцентироваться на кафедры, где их работу нужно направить на развитие кадрового потенциала.

Кадровый потенциал является ключевым компонентом общего потенциала УВПО республики, где проявляется качественная характеристика научных, образовательных и административных возможностей всех категорий сотрудников. Нами был исследован кадровый потенциал ППС в УВПО, определяющий их уровень знаний и умений, а также потенциал по выполнению профессиональных функций, где учитывался опыт работ, возраст, научная и педагогическая квалификация, личные качества, профессиональная мобильность и инновативность, а также уровень мотивации.

Качество ППС и вклад квалифицированных кадров в формировании и развитии кадрового потенциала УВПО характеризует количество тем исследований, научных публикаций, изобретательская деятельность и количество прошедших успешную защиту кандидатские и докторские диссертации.

⁶¹https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36300338&pos=3;-70#pos=3;-70

Нами была изучена информация Национального патентно-информационного центра при Министерстве экономического развития торговли РТ за 2020г. «О научно-техническом потенциале УВПО Республики Таджикистан»⁶² (табл. 2.7 и рис. 20).

Таблица 2.7

Научно-технический потенциал УВПО Республики Таджикистан в 2020 году

Вузы	Кол-во тем	Количество публикаций						Охранные документы		Защита диссертаций	
		всего	книги	Монографии	статьи	тезисы	прочие	подано	Малый патент	кандидатские	докторские
ТНУ	23	5424	109	111	3304	1379	512	2	3	89	13
ТТУ	6	19	-	-	16	3	-	5	1	24	-
ТГМУ	14	2113	-	24	1166	923	-	2	2	21	4
ТАУ	10	832	16	6	650	-	160	-	-	12	2
РТСУ	10	95	3	1	87	4	-	-	-	5	1
ТГПУ им.С. Айни	8	35	-	-	35	-	-	-	-	21	4
ТГУИБП	-	322	-	-	322	-	-	3	-	10	1
ТГУК	4	341	-	29	224	66	22	2	1	21	3
ХГУ им. Б. Гафурова	6	-	-	-	-	-	-	-	-	30	2
ХГУ им. Назаршоева	1	145	1	3	136	-	5	-	-	2	-
КГУ	9	498	18	21	297	149	13	1	1	6	1
ТУТ	2	12	-	1	11	-	-	6	3	9	-
ТГФЭУ	1	919	5	10	617	234	53	-	-	12	-
ИТУ при Президенте РТ	9	75	-	2	70	-	-	-	-	-	-
ТГИИ	1	674	2	4	314	354	-	-	-	3	-
Академия МВД	2	312	1	4	115	16	176	-	-	4	-
БГУ им. Н.Хусрава	3	18	6	-	10	-	12	-	-	19	2
ИТПиС	2	56	8	3	32	13	-	2	1	9	-
ТГИЯ	5	61	6	4	50	-	1	-	-	7	1
ДГУ	17	329	4	8	209	108	-	-	-	3	-
Итого	137	12280	161	160	4395	1859	955	23	12	308	38

Источник: НТП Республики Таджикистан за 2020 год. Аналитический сборник.:

- Душанбе, НПИЦ центр, 2020. С.- 81-82

⁶²НТП Республики Таджикистан за 2020 год. Аналитический сборник: - Душанбе, НПИЦ центр, 2020. С.- 81-82

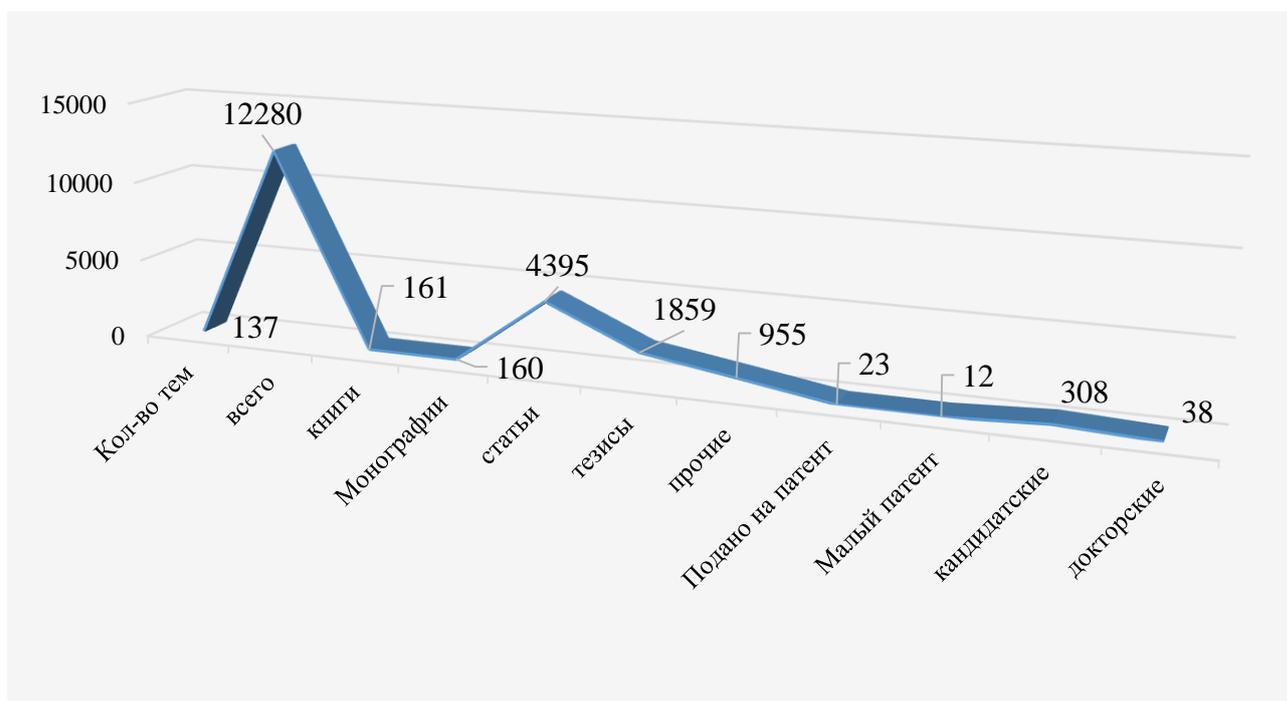


Рисунок 20 - Научно-технический потенциал УВПО Республики Таджикистан в 2020 году

Как видно из рисунка 20, в УВПО Республики Таджикистан за 2020 год общее количество тем составило 137, общее количество публикаций (книги, монографии, статьи, тезисы) 77525, подано 23 заявок на получение патента, получено 12 малых патента, а также защитили 308 кандидатских и 38 докторских диссертаций.

Результаты анализа показали, что ТНУ имеет достижения в НИР по сравнению с другими действующими УВПО страны, потому что максимальное количество публикаций и защит диссертационных работ приходится на это образовательное учреждение, потому что у них значительно большой контингент высококвалифицированных преподавателей.

Кроме того, нами изучена динамика научно-исследовательской и методической работы ППС в ТНУ, ТГУК, ТУТ, ТГФЭУ и ИТПиС, то есть количество публикаций (книги, монографии, статьи, тезисы), получение патента, а также защиты кандидатских и докторских диссертаций (рис. 19).

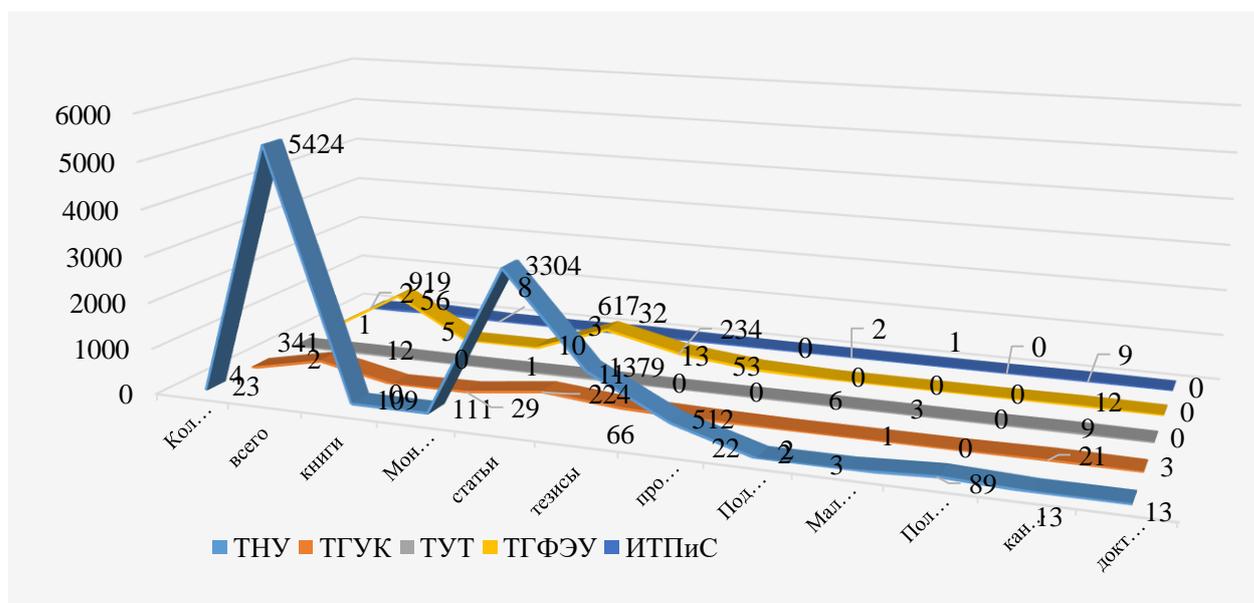


Рисунок 21 - Научно-исследовательская работа ППС в ТНУ, ТГУК, ТУТ, ТГФЭУ и ИТПиС

Результаты показали, что общее количество тем составило 30, из них: в ТНУ - 23 (76,66%), в ТГУК - 4 (13,33%), ТУТ – 2 (6,66%), ТГФЭУ – 1 (6,25%), ИТПиС – 2 (6,66%); общее количество публикаций (книги, монографии, статьи, тезисы и прочие) составило 6752, из них: в ТНУ составило 5424 (80,33%), в ТГУК - 341 (5,05%), ТУТ – 12 (0,17%), ТГФЭУ – 919 (13,61%), ИТПиС – 56 (0,83%); общее было получено 12 патентов, из них: в ТНУ, ТГУК и в ИТПиС по 2 (16,66%) патента, ТУТ – 6 (50,0%), а ТГФЭУ не получили ни одного патента; а также общее количество защищенных 104 кандидатских и 16 докторских диссертаций, из них: в ТНУ защищено 89 (85,57%) кандидатских и 13 (81,25%) докторских диссертаций, в ТГУК - 21 (20,19%) кандидатских и 13 (81,25%) докторских диссертаций, ТУТ – 9 (8,65%) кандидатских диссертаций, ТГФЭУ – 12 (11,54%), ИТПиС – 9 (8,65%) кандидатских диссертаций.

В целом, можно сделать вывод о том, что в лидирующее место по всем вышеперечисленным показателям занимает ТНУ, а в ТУТ и ИТПиС за 2020 год не было защищено ни одной докторской диссертации.

Однако следует учесть, что пандемия COVID-19 негативно повлияло на

деятельность УВПО Республики Таджикистан.

Мы считаем, что необходимо создать мотивационный механизм для стимулирования ППС, а также все условия для научно-исследовательской работы, которые позволят повысить уровень научного потенциала и качества оказания образовательных услуг в УВПО Республики Таджикистан.

Для повышения уровня качества предоставления ОУ, нами проведен анализ действующих кафедр в ТГУК за 2019-2020 учебный год (табл. 2.8 и рис. 22).

Таблица 2.8

Показатели ППС, имеющих ученую степень в действующих кафедрах ТГУК
в 2019-2020 учебном году

№ пп	Наименование кафедр	Общее кол-во преподавателей	Из них					Кол-во преп-лей с ученой степенью
			Доктора наук, профессор	Кандидат наук, доцент	Кандидат наук, Ст. преподаватель	Ст. преподаватель	Ассистент	
1.	Кафедра экономического права	17	3	4	2	8	0	9
2.	Кафедра языков	29	0	3	8	14	4	11
3.	Кафедра экономической теории	12	1	3	5	3	1	8
4.	Кафедра МЭО	17	3	3	2	3	6	8
5.	Кафедра менеджмента и экономики труда	12	1	2	2	5	2	5
6.	Кафедра экономики и организации предпринимательства	21	4	4	4	6	3	11
7.	Кафедра бухгалтерского учёта и аудита	14	0	2	4	2	6	5
8.	Кафедра информационных систем в экономике	14	0	1	4	8	1	5
9.	Кафедра маркетинга и коммерции	14	0	1	6	6	1	7
10.	Кафедра обществознания	20	0	3	5	10	2	8
11.	Кафедра высшей математики и экологии	23	2	4	8	7	2	14
12.	Кафедра экспертизы товаров и таможенного дела	14	1	2	4	6	1	7
13.	Кафедра финансов и кредита	19	2	0	5	8	4	7
14.	Кафедра банковского дела	10	0	1	3	6	0	4
15.	Кафедра налогов и налогообложения	8	0	1	3	2	2	4
16.	Кафедра физической культуры	5	0	0	0	5	0	0
	Всего:	249	17	34	65	99	35	113



Рисунок 22 - Изменения ППС имеющих ученую степень в действующих кафедрах ТГУК в 2019-2020 учебном году

Анализ показал, что в ТГУК из 16 действующих кафедр (11 кафедр выпускающих) не все кафедры соответствуют необходимым требованиям Министерства образования и науки Республики Таджикистан и только в семи кафедрах ППС имеющие ученую степень соответствуют, это: кафедры экономической теории 66,70%; высшей математики и экологии 60,90%; экономического права 52,90%; экономики и организации предпринимательства 52,40%; налогов и налогообложения 50,00%; экспертизы товаров и таможенного

дела 50,0%; маркетинга и коммерции 50,0%.

Следовательно, кафедрам: мировой экономики и международных отношений, менеджмента и экономики труда, бухгалтерского учёта и аудита, информационных систем в экономике, обществознания, финансов и кредита, банковского дела и физической культуры, необходимо усилить работу для роста уровня научно-исследовательской работе с молодыми преподавателями, а также повысить качество оказания образовательных услуг.

Кадровая политика ТГУК разработана в соответствии со Стратегией развития ТГУК до 2030 года, показывающая важные направления и подходы управления кадрами для того чтобы реализовать миссию и стратегические цели университета.

Сама структура, регламентирует организационную и функциональную структуру управления и подбором кадров, а также правовое обеспечение университета.

Выпускающие кафедры обладают необходимым кадровым потенциалом, который позволяет значительно повысить уровень реализации образовательных программ.

К должностному ППС кафедры относятся заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель и ассистент.

К конкурсу на замещение должности ППС и научных работников участвуют лица, имеющие высшее образование по соответствующим профилям.

Конкурсному замещению подлежат вакантные должности профессорско-преподавательского состава, педагогические работники, переизбираемые в занимаемых должностях, а также научные работники.

Конкурс на замещение должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников проводится в соответствии с предъявляемыми к

претендентам с типовыми квалификационными характеристиками к должностям научно-педагогических и научных работников, утвержденным Министерством образования и науки Республики Таджикистан.

В процессе отбора педагогических кадров важную роль играют критерии: учёная степень, знание иностранных языков, академическая мобильность за рубежом. ППС должен заниматься научно-исследовательской и научно-методической работой.

В учебном-образовательном процессе для привлечения и мотивации студентов многие преподаватели применяют интерактивный метод и мультимедийные средства, а также используют инновационные компьютерные технологии.

ТГУК инициативно устремлён для вхождения в мировое научно-образовательное пространство, а также рассматривается вопрос о академической мобильности как одно из приоритетных направлений деятельности. Также подписаны договора о взаимовыгодном сотрудничестве с пятьдесят образовательными учреждениями стран СНГ, Европейского Союза, Центральной и Восточной Азии, США и др.

ТГУК в течении последних пяти лет были реализованы свыше десяти проектов программ Европейского Союза Эразмус+, Всемирного банка, Института «Открытое общество» - Фонд содействия в Таджикистане с вузами партнерами из Европы, Центральной Азии, Республики Беларусь, Грузии. Важность заключается в том, что все эти проекты были сконцентрированы на улучшение образовательных программ, разработку компетенций выпускников, создание системы менеджмента качества, а также рост уровня качества образования и академической мобильности студентов и преподавателей.

Нами была изучена динамика изменения численности студентов ТГУК, участвующих по программе академической мобильности (рис.23).



Рисунок 23 - Динамика изменения численности студентов ТГУК, участвующих по программе академической мобильности за 2019-2020 к 2015-2016 учебные годы

В ТГУК за 2019-2020 учебный год обучались всего 137 иностранных студента 2 магистранта, 21 аспирант и один докторант (табл. 2.9 и рис. 24).

Таблица 2.9

Общая численность иностранных студентов обучающихся в ТГУК

Страны	Бакалавр	Магистр	Аспирант	Докторант	Всего
Афганистан	18	2	21	1	42
Узбекистан	115				115
Туркменистан	2				2
Азербайджан	1				1
Россия	1				1
Всего	137	2	21	1	161

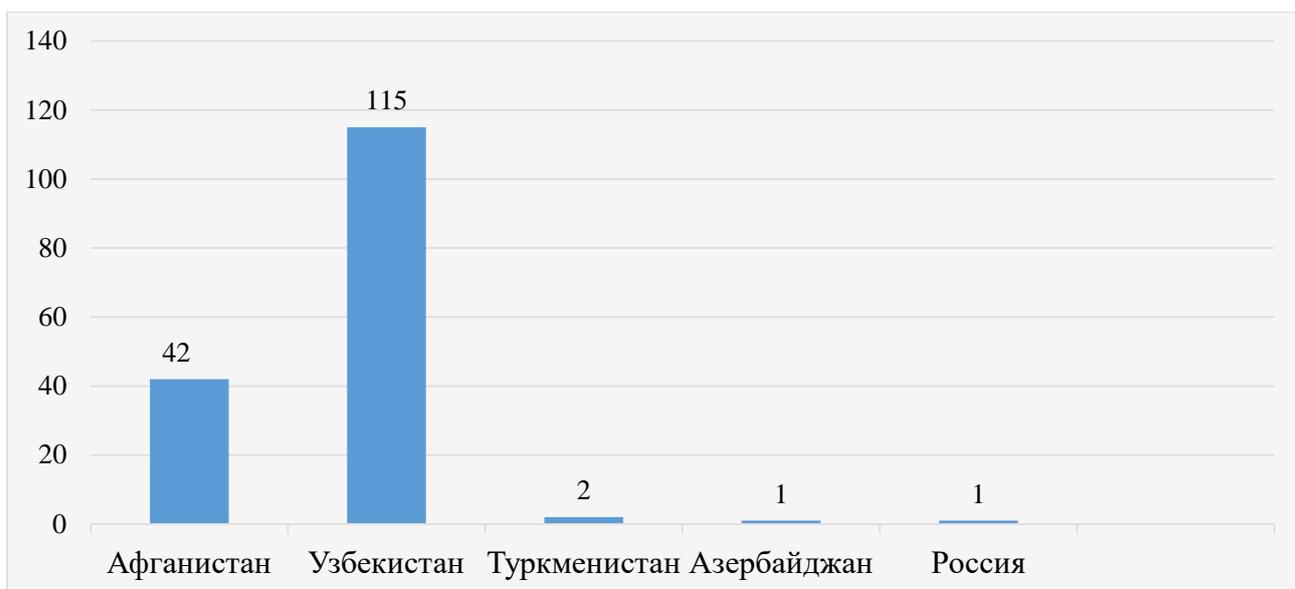


Рисунок 24 – Численность иностранных студентов ТГУК

Как видно из таблицы 2.9 и рисунка 24, из Республики Узбекистан обучаемых на бакалавриате составляло 83,94%, Республики Афганистан 13,14%, Республики Туркменистан 1,46%, Республики Азербайджан 0,73% и России 0,73% студентов. Однако следует отметить, что в магистратуре, аспирантуре и докторантуре обучались только из Республики Афганистан.

При оценке научно-исследовательской работы каждого преподавателя в процессе учебного года УВПО, содействует росту его результативности.

Для поддержания и роста уровня ППС необходимо прохождение курсов повышения квалификации. Исходя из этого, необходимо разработать новую программу по повышению квалификации ППС, где необходимы мероприятия, направленные на постоянное повышение квалификации ППС (рис.25).

Однако разработанная программа должна соответствовать всем необходимым требованиям приоритетных направлений для развития УВПО, а также повышению уровню образования, науки и производства.

Мы считаем, что в процессе организации повышения квалификации, необходимо сочетание этого курса именно в направлении научно-предметных знаниях, которое позволит повысить уровень своего научного мастерства.

Каждое УВПО Республики Таджикистан должно быть

конкурентоспособным на РОУ, а для этого необходим рост уровня качества образования и особенно ППС.

Поэтому, основная деятельность должна акцентироваться на молодых преподавателей для того, чтобы повысить уровень кадрового обеспечения в НИР и контроль за его выполнением.

Проведенное исследование показало, что УВПО республики увеличилось количество кандидатов и докторов наук, однако в условиях инновационной и цифровой экономики их уровень не полностью соответствует.

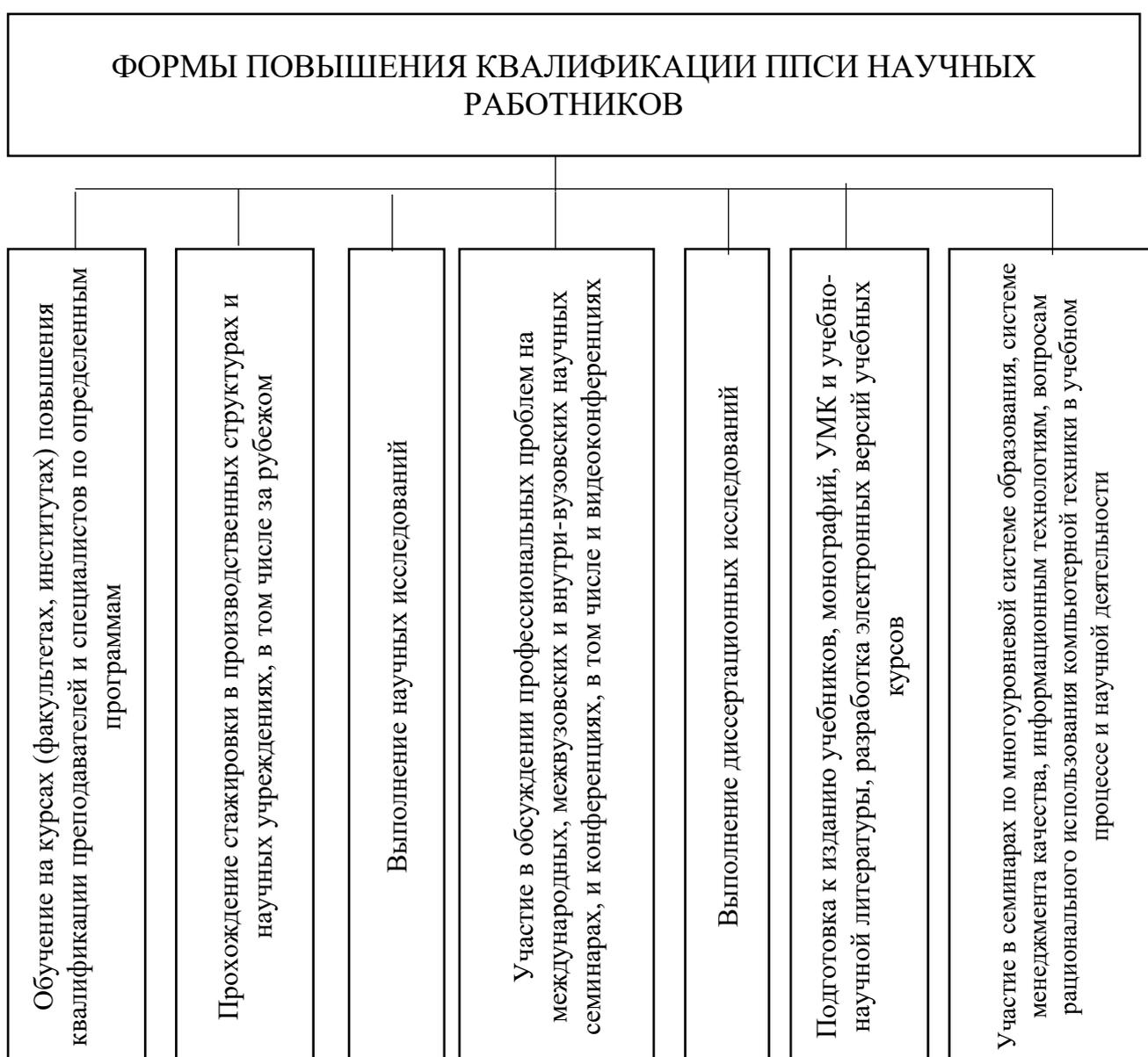


Рисунок 25 – Формы повышение квалификации ППС и научных работников УВПО

Мы считаем, что в действующей системе повышения квалификации в УВПО имеются некоторые нижеследующие недоучеты в условиях рыночной экономики

1. Курс повышения квалификации по плану преподаватель проходит раз в пять лет, за счет своего учреждения. Однако ежегодно разрабатываются и внедряются инновационные технологии в НИР и в учебном процессе. Значит, необходимо ежегодно повышать уровень своей научной и учебной работы.

2. Направления и темы программ повышения квалификации не всегда отвечают необходимым требованиям преподавателей. Многие группы по разным специализациям объединяются. Однако это не целесообразно.

3. В процессе прохождения курса, лектор просто читает лекции. Мы считаем, это не эффективно.

Следовательно, выделенное государственное финансирование на прохождения курсов повышения квалификации педагогических кадров расходуется не всегда результативно. Поэтому УВПО программы повышения квалификации проводят за счет своего учреждения.

В целом, мы считаем, что для УВПО Республики Таджикистан необходимы объективные и прозрачные процессы найма, а также обязательный профессиональный рост развития всего персонала, которые позволят обеспечить компетентность ППС.

2.3. Факторы, влияющие на формирование и использования кадрового потенциала в учреждениях высшего профессионального образования

В условиях современной экономики трудовые отношения, работники, обладающие определенным уровнем потенциала, обмениваются знаниями, навыками, профессиональным опытом, осуществляют деятельность в определенных условиях организации (внутренняя среда), интегрируются в коллектив, в результате чего появляется новый структурный уровень - кадровый потенциал (КП) организации. КП организации не является простой

арифметической суммой индивидуальных потенциалов работников, тут действует закон синергии.

Факторы, влияющие на уровень потенциала профессорско-преподавательского состава, можно разделить на внешние и внутренние группы⁶³.

Внешними факторами являются: уровень экономического развития, социальная политика, уровень НТП, состояние рынка труда, система образования, государственная КП и др. Внутренние факторы - это материально-техническая база УВПО, стиль управления, организационная культура, условия и организация труда, должностное и квалификационное продвижение, мотивация и стимулирование труда, социальное развитие и др.

Условия, которые созданы в УВПО, а также от максимального или минимального уровня синергетического эффекта зависит КП учреждения, а также от потенциалов их кадров.

Автор работы⁶⁴, дал свое понятие, что КП - это способности (находить, осуществлять и координировать) кадровых сотрудников, которые сумеют, обеспечить стратегические преимущества на рынках.

КП в УВПО – это общая характеристика ППС, которая направлена на достижение миссии и целей УВПО, а также реализация способностей и навыков в целом. Даже если в УВПО имеется современная МТБ, инновационная КИТ, это не даст положительного результата, если в учебный процесс осуществляют не квалификационный ППС.

Ученый в своей работе⁶⁵ исследовал «формирование и использование КП в количественном и качественном отношении».

⁶³ Андреева И.Н. Управление кадрами/И.Н. Андреева. Руководство для персонала и топ-менеджмента. - СПб.: БВХ-Петербург, 2012. - С.138.

⁶⁴ Катковская И.В. Условия и инструменты управления кадровым потенциалом организации/ И.В. Катковская // Молодой ученый. – М., 2016. - №15. - С. 301-305.

⁶⁵ Довлетмурзаева М. Инновационный и кадровый потенциал вуза: развитие и эффективность использования. / М. Довлетмурзаева. - ЛитРес: 2016. – 122с.

Целенаправленное использование КП позволит в полном объеме использовать все способности ППС в УВПО, а также для роста профессионального уровня, необходимо стимулировать и оценивать каждого преподавателя в полученный результат.

Для эффективного функционирования УВПО в условиях рыночной экономики необходимо госрегулирование, которое реализуется по направлениям:

- законодательное, это институциональная основа развития социально-экономического процесса;
- рыночная ситуация - это сеть равных отношений, сформированная на купле-продаже, относительно собственности, равновесии интересов продавца и покупателя, базирующимся на экономических методах;
- социально-демографическая обстановка, это состав и структура, внутреннее и внешнее движение кадров, а также эффективное их использование.

Нами при проведении анализа было выявлено влияние внутренних и внешних факторов на уровень оказания образовательных услуг ППС в УВПО Республики Таджикистан (табл. 2.10).

Таблица 2.10

Влияние внутренних и внешних факторов на уровень оказания образовательных услуг ППС в УВПО Республики Таджикистан

№ пп	Факторы и их характеристика
<i>Внутренние факторы</i>	
1.	Организационно-экономический
	Материально-технический
2.	Научно-инновационный
3.	Социальный
4.	Психофизиологический
<i>внешние факторы</i>	
1.	политико-правовой
2.	структурно-отраслевой
3.	региональный
4.	рыночный
5.	экономический

6.	научно технологический и инновационный
7.	социально-демографический
8.	природно-географический

Источник: составлено автором

Таким образом, вышеперечисленные факторы имеют свое отличие: характер, степень влияния на деятельность УВПО, зависящих от субъективных особенностей, определяющие его профиль, потребность страны, региона в подготовке конкурентоспособных квалифицированных кадров.

Для того, чтобы определить внутренний резерв и внешние возможности, позволяющие установить стратегию развития университета, сосредоточенную на конкурентные преимущества, необходимо анализировать факторы.

В Таджикистане УВПО испытывают трудный процесс, из-за увеличения объёма использования дистанционного обучения, а также сложности ППС по переходу процесса на инновационные цифровые технологии.

Поэтому у УВПО, появились проблемы, которые заключаются в том, что ППС не очень хотят переходить от традиционных трудовых навыков и устаревшей технологии.

Однако следует отметить, что для того чтобы сформировались у ППС интеллектуальные навыки (ИН) в УВПО необходимо влияние факторов, на которые руководитель образовательного учреждения может прямо и косвенно повлиять (рис. 26).

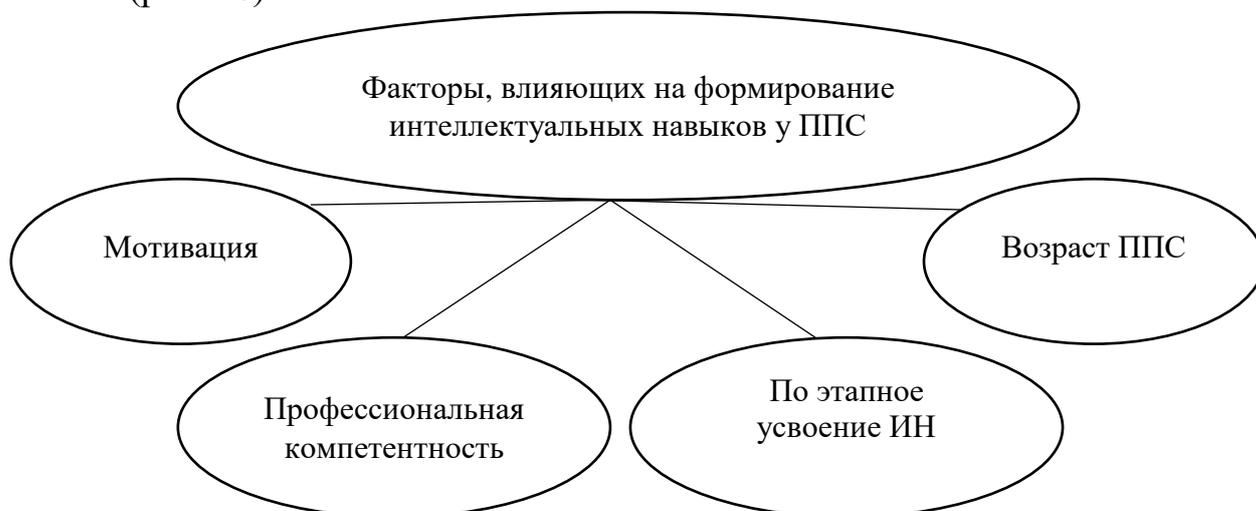


Рисунок 26 - Факторы, влияющих на формирование интеллектуальных навыков ППС в УВПО (составлено автором)

Мотивация - влияние на профессиональное развитие ППС, формирует положительную динамику усвоения индивидуумом интеллектуальных навыков.

Профессиональная компетентность – это способность к знаниям, опыт и умения, выбирать средства и способы профессиональных действий.

Поэтапные усвоения ИН - это переход с одного качественного уровня на другой по освоению интеллектуальных навыков.

Возраст - это важный фактор, формирующий инновационную активность ППС.

Рост уровня интеллектуальных навыков ППС усиливает конкурентоспособность, а избыток высокого уровня ИН тормозит адаптацию УВПО, или научной организации к требованиям нестабильной внешней среды.

Следовательно, уровень овладения интеллектуальных навыков ППС должен быть оптимальным, в соответствии со сложившейся управленческой ситуацией.

Нами был проведён мониторинг высших образовательных учреждений (ТГУК, ТУТ, ИТПиС) ключевых факторов среди молодых ученых (174 человек защищенных за последние 10 лет: 94 мужчин (54,03%) и 80 женщин (45,97%)), которые влияют на результативность системы формирования научно-педагогических кадров УВПО. Также эти респонденты были распределены по их специальности, то есть 9,8% -инженер технолог; 12,5% - таможенная сфера; 29,3% - экономист, бухгалтер; 12,2% - юрист; 18,3% - педагог; 7,7 % - менеджмент; 10,2% - информационная технология.

Однако следует отметить, что 49,2% опрошенные кандидаты наук обучались в очной, бюджетной аспирантуре; 26,8% - в заочной, бюджетной; 11,4% - в очной аспирантуре (магистратуру, доктор PhD) по контракту; 12,6% - в заочной аспирантуре по контракту, а также 83% защитили свои кандидатские диссертации за последние пять лет.

Результаты проведенного мониторинга среди молодых ученых, показали, что на поступление в аспирантуру (магистратуру, доктор PhD) повлияли различные факторы. Однако необходимо отметить, что при проведении

мониторинга респонденты должны были отметить, только один для них важный фактор (табл.2.11).

Таблица 2.11

Результаты мониторинга молодых ученых поступивших в аспирантуру

№	Факторы	Респонденты, %
1	Рост квалификационного уровня	36,6%
2	Реализация творческого потенциала в сфере науки	12,1%
3.	Желание работать над интересными и сложными проблемами	5,2%
4.	Карьерный рост	14,1%
5.	Статус	5,3%
6.	Преподавать в УВПО,	5,1%
7.	Улучшение благосостояния	12,6%
8.	Востребованность	9%

Источник: рассчитано автором

Также, были выявлены проблемы, которые затрудняли процесс обучения в аспирантуре (магистратуре, доктор PhD) молодым ученым (табл. 2.12).

Таблица 2.12

Проблемы, затрудняющие обучения в аспирантуре (магистратуре, доктор PhD) молодых ученых

№	Проблемы	Респонденты, %
1	Низкая заработная плата	89,2%
2	Нехватка времени для научной работы из-за необходимости подрабатывать	76,7%
3.	Маленькая стипендию	69%
4.	Жилищная проблема	49,1%
5.	Слабая МТБ	39,7%
6.	Мало необходимой научной литературы	49,6%

Источник: рассчитано автором

Кроме того, некоторые молодые ученые, отметили, что не хотят заниматься преподавательской деятельностью из-за неимения своего жилья, а это влияет на нестабильность кадрового обеспечения.

Мы считаем, что для стимулирования ППС необходима перспектива для создания им социальных условий (приобретения своего жилья) при поддержке руководства УВПО по получению кредита или льгот.

Комплексный анализ Таджикского государственного университета коммерции показал, что действует довольно разветвленная инфраструктура внутренней системы обеспечения качества образования, включающая структурные подразделения. Исходя из этого нами предложена перспективная модель управления подразделений по обеспечению качества образования в ТГУК (рис.27).

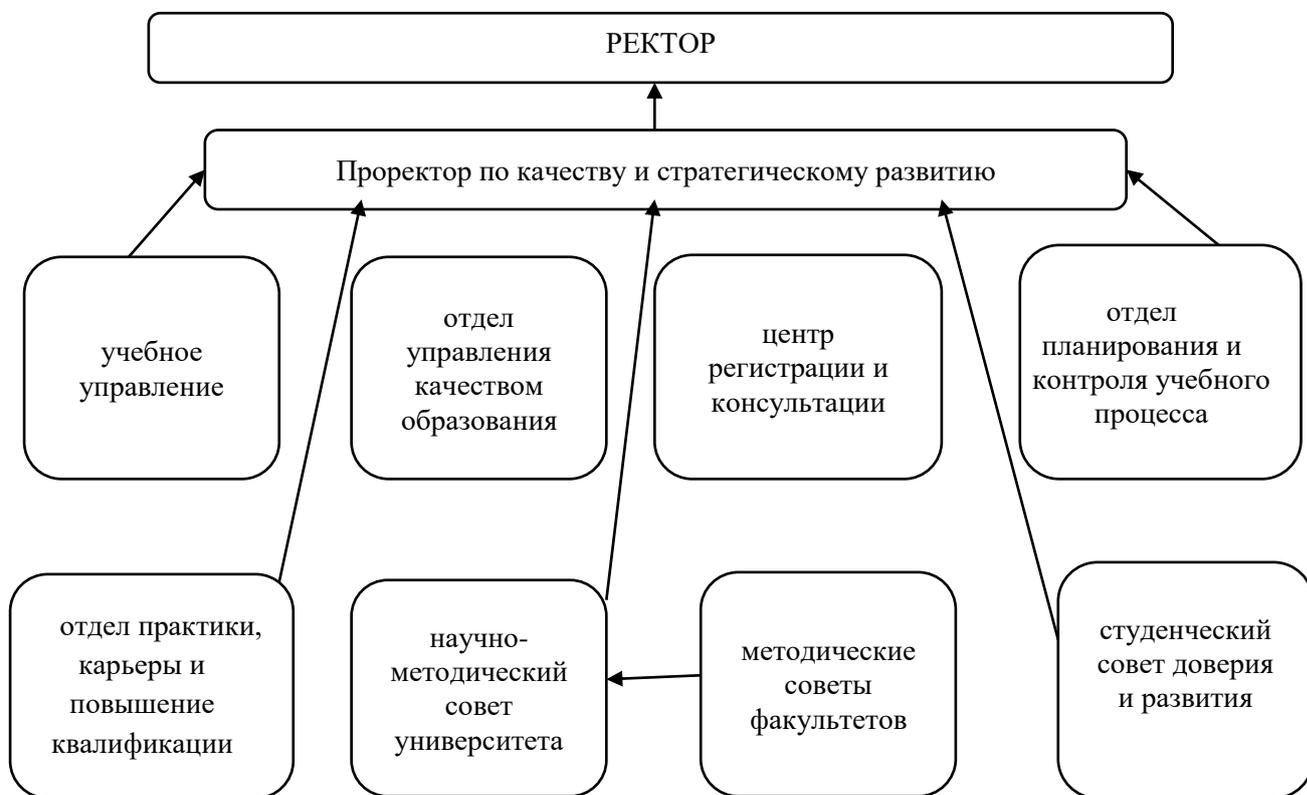


Рисунок 27 – Перспективная модель управления подразделений по обеспечению качества образования в ТГУК

Функциональные обязанности учебного управления, это выполнение руководства и контроля за учебным процессом, где ее целью является рост уровня результативности учебного процесса, качества предоставления образовательных услуг и обучения, а также координировать учебную и учебно-методическую деятельность факультетов и кафедр.

Перед отделом управления качеством образования поставлены нижеследующие задачи:

- создать механизм системы качества, соответствующий требованиям гособразовательным стандартам, аккредитационным показателям и международным стандартам;
- разработать необходимую документацию СМК;
- координировать действия структурных подразделений университета, направленных на обеспечение качества образования;
- проводить мониторинг качества образования.

Также этот отдел выполняет нижеследующие функции:

- планировать и реализовывать мероприятия по разработке и внедрению СМК;
- обеспечивать подразделения ТГУК методической документацией и рекомендациями совершенствованию СМК;
- проводить совещания, семинары и конференции для ППС университета;
- разрабатывать планы мероприятий по улучшению уровня качества, а также контролировать за их выполнением;
- организовывать мероприятия по оценке и самооценке качества деятельности подразделений ТГУК, а также подготовка отчетов руководителю;
- организовать и анализировать результаты уровня знаний студентов методом тестирования.

Кроме того, совместно с деканатами и эдвайзерами, работники отдела постоянно проводят опрос студентов и преподавателей, для определения уровня качества образования (приложение 2).

С целью регулярного совершенствования системы обеспечения качества и роста результативности ее управления, в двух тысяча восемнадцатом году был разработан проект «Система менеджмента качества», финансируемый Всемирным банком (на три года). Самыми важными задачами проекта были:

оценка функционирующего механизма обеспечения качества в университете; разработка, внедрение и сертификация СМК университета.

Поэтапный анализ полученных результатов проекта показал, что необходимо усовершенствовать организационную структуры университета, где основная роль даётся управлению качеством. Кроме того, была разработана новая организационная структуры университета, которая внедрена с первого января двух тысяча двадцатого года, где за обеспечение качества в университете ответственность возлагается на проректора по качеству и стратегическому развитию. Исходя из этого, отдел управления качеством образования был реформирован на управление стратегического развития и менеджмента качества.

Поэтому необходимо разработать и внедрить СМК, усовершенствовать перечень индикаторов обеспечения качества, а также повысить квалификацию стейкхолдеров, которые включены в процесс обеспечения качества.

Основной фактор повышения квалификации ППС, это возможность участвовать в программах международной академической мобильности. За последние пять лет свыше ста преподавателей университета приняли участие в мероприятиях международного уровня (рис. 28).

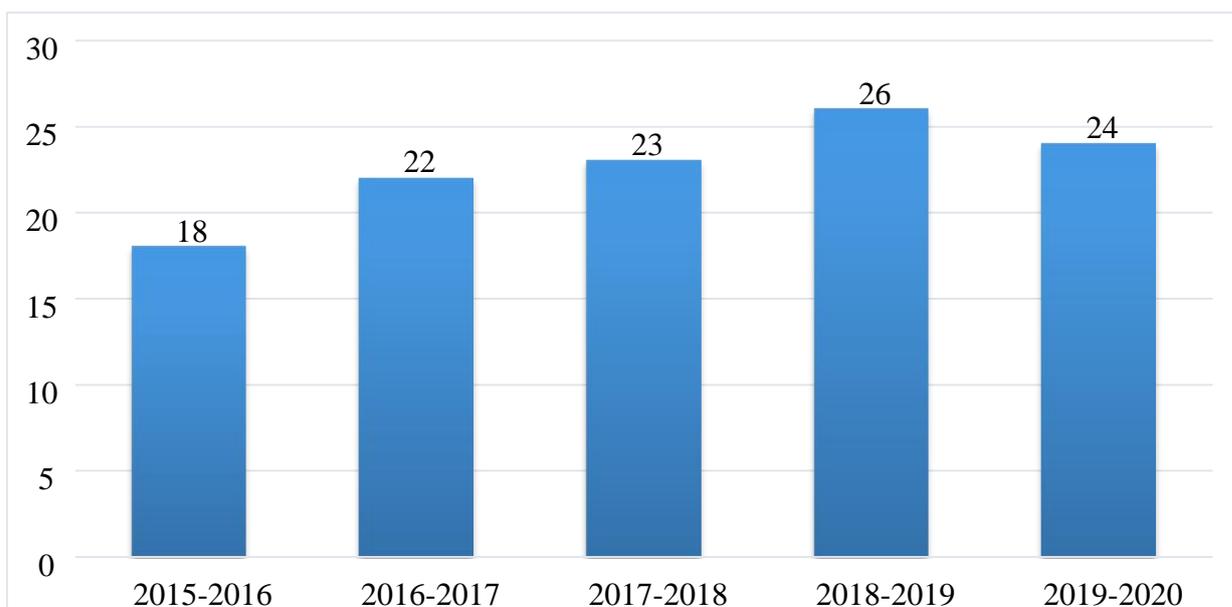


Рисунок 28 – Динамика участия ППС в программах международной академической мобильности

Следовательно, для роста кадрового потенциала УВПО необходимо прохождение краткосрочных курсов повышения квалификации и курсы профессиональной переподготовки.

Для роста результативности использования кадрового потенциала УВПО нами предложена модель, которая также позволяет повысить уровень качества образовательных услуг в УВПО (рис. 29).

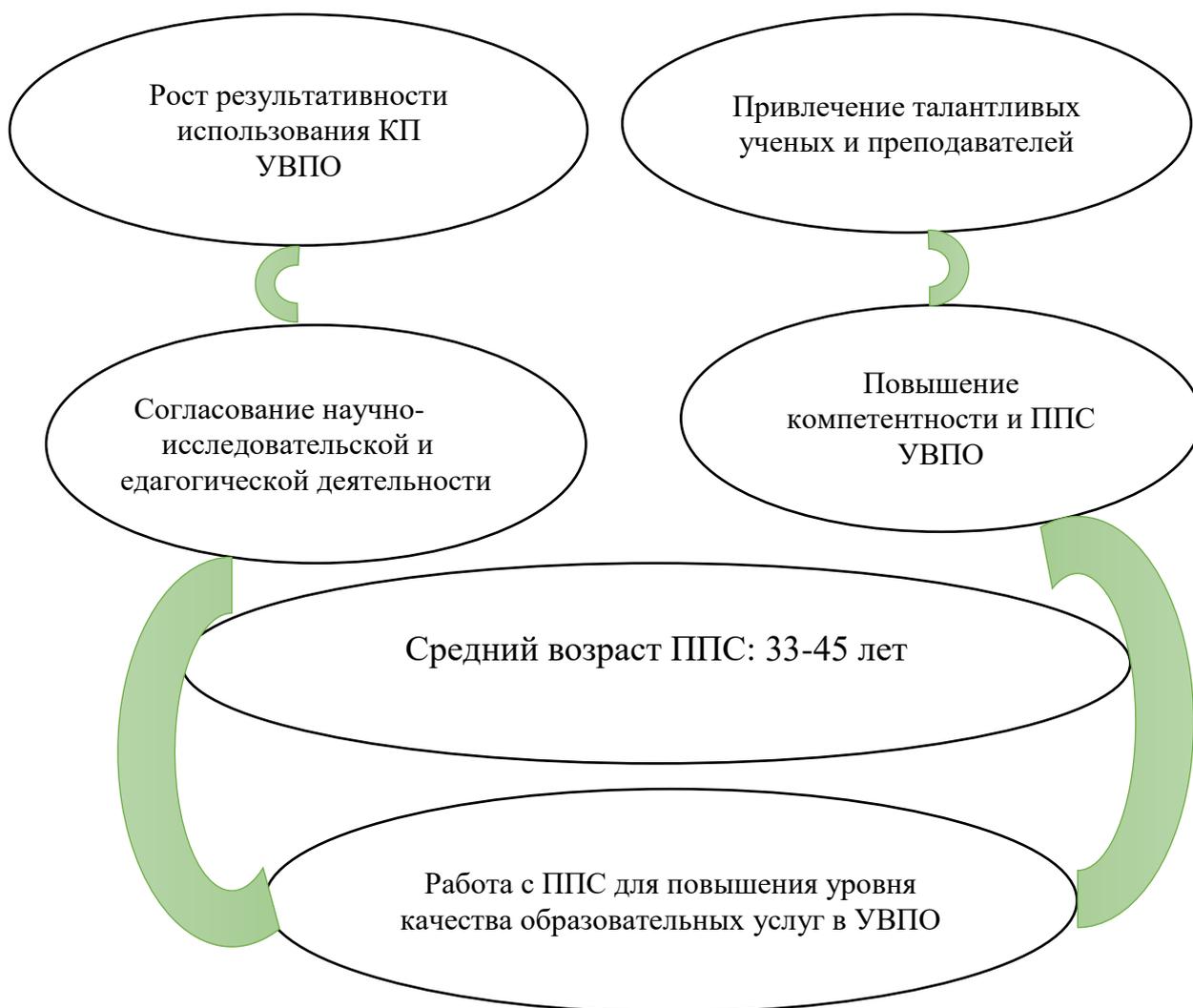


Рисунок 29 – Модель кадрового потенциала по повышению уровня качества образовательных услуг УВПО (составлено автором)

Мы считаем, что также важную роль кадрового потенциала УВПО Республики Таджикистан играют взаимоотношения с вузами разных стран мира (табл. 2.13 и рис. 30).

Таблица 2.13

Динамика заключенных договоров зарубежными вузами с ТГУК за 2015-2020гг.

№	Страны	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	Всего
1	Россия	2	7	1	3	1		14
2	Китай				1			1
4	Чехия		2					2
5	Белоруссия	1	1	1	1			4
6	Казахстан	4	2		3		1	10
7	Киргизия			2				2
8	Узбекистан				1			1
9	Кипр	2						2
10	Португалия	1						1
11	США		1					1
12	Италия	1	1	1		1		4
13	Румыния						1	1
14	Испания						1	1
15	Турция		1					1
	Всего	11	15	5	9	2	3	45

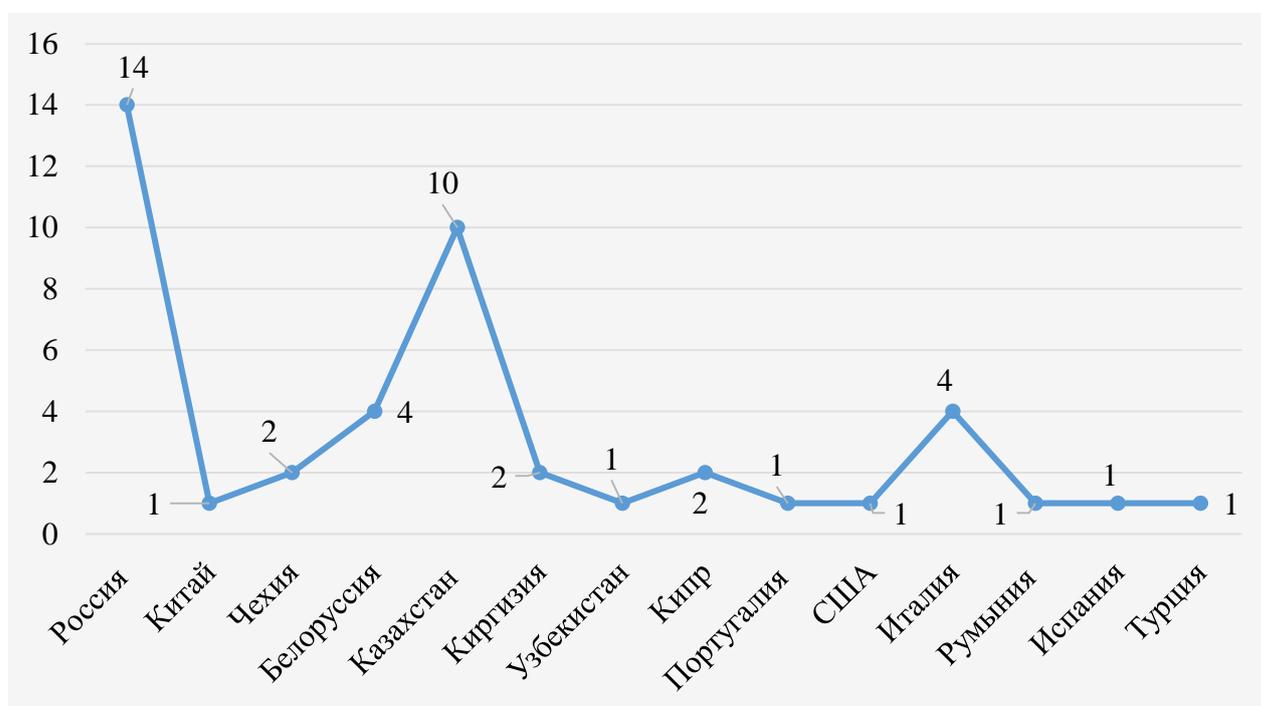


Рисунок 30 – Динамика заключенных договоров зарубежными вузами с ТГУК за 2015-2020гг.

Данные показывают, что в 2015 году было заключено 11 договоров с 6 странами, в 2016 году 15 договоров с 7 странами, в 2017 году 5 договоров с 4 странами, в 2018 году 9 договоров с 5 странами, в 2019 году 2 договоров с 2 странами, а 2020 году 3 договоров с 3 странами. Уменьшение заключения договоров о взаимоотношении с другими странами мира говорит о том, что 2019 и 2020 годы из-за пандемии COVID-19, был объявлен карантин, где вся система образования была переведена на дистанционное обучение, однако следует отметить, что система образования Республики Таджикистан не была готова к такому переходу обучения.

Мы считаем, что в основе политики управления КП необходимы такие факторы как:

- привлечение специалистов высокого уровня, с большим научным потенциалом;
- создание научно-исследовательских лабораторий, технопарков для развития научно-квалифицированных кадров;
- усовершенствование метода управления.

Нами был проведен опрос ППС (102 чел.) в ТГУК о получении ими мотивации от деятельности и происходящих изменений в УВПО. Среди респондентов принимали участия тридцать целых тридцать девять сотых процентов женщин (тридцать один человек) и шестьдесят девять целых и шестьдесят одна сотая процента (семьдесят один человек) в возрасте от двадцати девяти до шестьдесят восьми лет и восемьдесят семь процентов в возрасте от двадцати девяти до пятьдесят пять лет. При использовании метода простой вероятной выборки, получены следующие результаты: старший преподаватель составило сорок процентов, пятнадцать процентов ассистентов, по остепенности сорок пять процентов составили имеющие ученую степень кандидата наук, сорок пять процентов это без ученой степени и четыре

процента составили доктора наук. Также трудовой стаж ППС составил от десяти до двадцати лет (пятьдесят пять процентов), от двадцати одного до тридцати лет (тридцать два процента), а свыше тридцати лет (сорок три процента).

В целом, проведенное исследование основных факторов, влияющих на результативность системы формирования НПК в УВПО, выявило:

во-первых, материальную проблему молодых ученых, которые не хотят продолжать свою педагогическую деятельность в УВПО;

во-вторых, дополнительная работа отнимает много времени и сил, соответственно снижая качество образовательных услуг.

В целом, выявленные факторы, влияющие на использование кадрового потенциала УВПО, будут способствовать формированию у ППС интеллектуальные навыки, а предложенная модель позволит эффективно использовать кадровый потенциал, а также повысить уровень качества образовательных услуг УВПО Республики Таджикистан.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРАМИ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

3.1. Формирование стратегии обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами

Образование, это ресурс экономического и социального развития всех стран, а также для роста уровня жизни населения. НСР образования РТ до 2020 года от 30 июня 2012 года, №334, была направлена на новую систему образования для роста уровня жизни и благосостояния общества, а также на эффективную устойчивость в процессе глобализации.

На сегодняшний день ВПО, является одной взаимосвязанной системой образования Таджикистана, где приоритетной целью является кадровая политика (КП), обеспечивающая высокий уровень квалифицированных кадров, рост конкурентоспособности УВПО на РОУ для экономики страны.

Автор работы⁶⁶отметил, что «...КП вуза - принципы, методы, формы и организационный механизм по формированию цели и задачи, который сохраняет, укрепляет и развивает кадровый потенциал в коллективе, соответствующего требованиям рынка, но при этом необходим учёт миссии и стратегии развития вуза».

В.А. Дятлов отметил, что «...механизм реализации КП - это система планов и нормативов, организационно-административных, социально-экономических и прочих мероприятий, которые направлены для решения кадровых проблем, а также по удовлетворению потребностей организаций в персонале»⁶⁷.

Достижением цели, является стратегическая задача УВПО, где необходимо создать условия для результативной деятельности ППС, но при этом, использовать рычаг стимулирования.

⁶⁶Довлетмурзаева М. Инновационный и кадровый потенциал вуза: развитие и эффективность использования. / М.Довлетмурзаева. – ЛитРест, 2016-122с.

⁶⁷ Дятлов В.А. Актуальные вопросы управления персоналом. / В.А. Дятлов. – П., 2001. - С. 6.

Также, кадровый состав обязан соответствовать с государственным законодательством, каждое УВПО должно разработать свою кадровую стратегию, где входят нижеследующие принципы: традиции и ценности ППС, и их история; ориентир на улучшение качества образовательного процесса основываясь на рост компетентности кадрового состава; устремлённость к повышению в структуре научно-преподавательской работе доли работников с ученой степенью; привлечение руководителей и специалистов производства к научно-преподавательской работе; создание кадрового резерва, а также привлекать молодых сотрудников к преподавательской деятельности; повышение мотивации НПНР.

Существующие проблемы в развитии экономики Таджикистана и системы ВО, для достижения стратегических целей, важно достичь мировой уровень по основным направлениям деятельности вуза на основе:

- инновационные совместные образовательные, научно-исследовательские лаборатории, инновации МТБ и технопарки;
- модернизация социальной инфраструктуры для студентов, ППС и сотрудникам;
- развития и внедрение инновационной и цифровой технологии, а также использования новой КИТ в образовательном процессе;
- увеличение спектра образовательных услуг в процессе непрерывного многоуровневого образования;
- повышение имиджа УВПО как центра компетенции в области экономики и права, а также расширить и укрепить научно-образовательную платформу.

Также для развития научного потенциала УВПО, нужно увеличить возможности международного научно-технического обмена, для овладения передовыми научными и технологическими достижениями в интересах реализации новых национальных приоритетов экономического развития.

Для развития результативной системы управления научной деятельностью, нужна интегрированная информационная система управления

УВПО, где будут осуществлены мероприятия, направленные, на совершенствование системы управления качеством образовательной и НИР, системы управления интеллектуальной собственностью.

Исследование показало, что УВПО, необходимо усовершенствовать организационную структуру, которая будет направлена на повышения результативности системы управления ВО в Таджикистане.

Поэтому, надо осуществить комплекс мероприятий по оптимизации количества сотрудников, для целесообразного распределения кадров соотношение количество НПР, административного и других сотрудников будут приведены в соответствие с требованиями «Дорожной карты», «Изменения в отраслях соцсферы, сосредоточенные на рост результативности образования и науки» Правительства Республики Таджикистан.

Для определения особенности кадрового обеспечения УВПО нами был использован методический модуль по показателям (оценить структуру, определить тенденцию количества профессорско-преподавательского состава, анализ по возрасту, образованию, научные работы и другие).

К кадровому потенциалу в УВПО, наряду с профессорско-преподавательским составов, также включён административно-управленческий персонал и работники администрации хозяйственной части. Особенно нами в анализируемой методике учреждения ВПО (ТГУК) было уделено анализу профессорско-преподавательского состава, потому что они играют главную роль при подготовке квалифицированных специалистов.

Эта методики определила, что кадровый потенциал является важным объектов управления в УВПО, отражающий совокупность возможностей ППС в перспективе, при этом учитывая возраст, их квалификацию, опыт работы, качества и эффективность их научной и педагогической работы.

Поэтому нами в УВПО был осуществлен поэтапный подход к исследованию кадрового потенциала.

Первый этап - оценить степень соответствия показателей УВПО ряду целевых индикаторов, которые имеют прямую связь с кадровым обеспечением УВПО, и является одним из критериев в рейтинге вузов³.

Второй этап - рассмотрения кадрового потенциала, направленного на конкретное диагностирование кадрового обеспечения УВПО, основываясь расчетному анализу тенденции всех показателей, по определению тенденции управления персоналом в процессе формирования стратегии развития вуза (рис. 31).

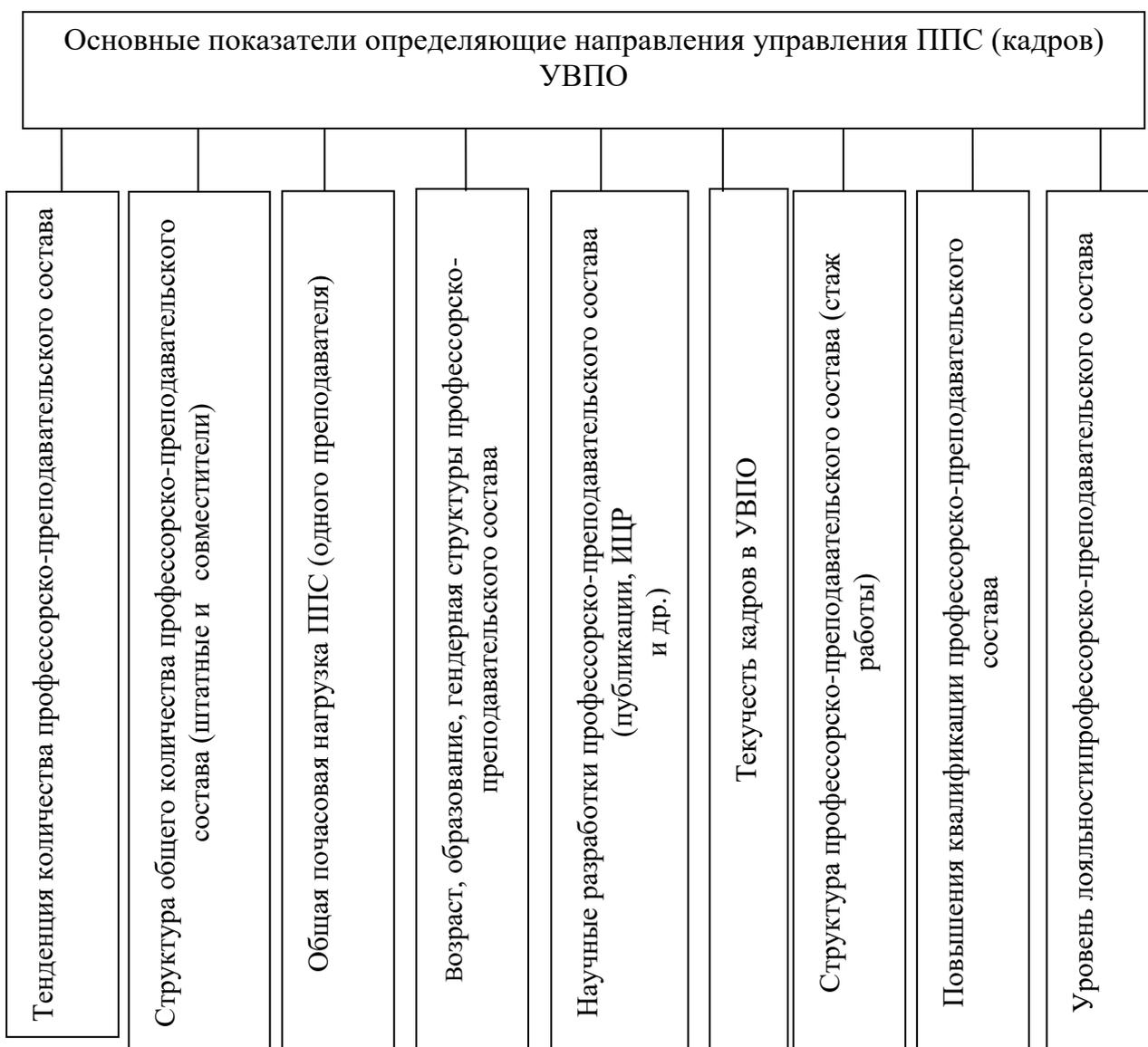


Рисунок 31 - Основные показатели определяющие направления управления ППС (кадров) в процессе формирования стратегии развития УВПО

Нами был проведен анализ основных показателей развития кадрового потенциала в ТГУК за 2019-2020 к 2014-2015 учебные годы. Полученные результаты по структуре общего количества профессорско-преподавательского состава (штатные и совместители) показали рост общего количества профессорско-преподавательского состава ТГУК за счет внешних совместителей, однако в штатном профессорско-преподавательском составе за 2019-2020 к 2014-2015 учебные годы произошла тенденция уменьшения. Причиной является модификация структуры нагрузки профессорско-преподавательского состава (двухуровневая система образования: бакалавриат и магистратура). В связи с этим увеличилось количество дисциплин и общая нагрузка количества профессорско-преподавательского состава в УВПО.

Для укрепления конкурентоспособности на РОУ в ТГУК за анализируемые учебные годы были разработаны и внедрены новые магистерские программы (десять). На одну магистерскую программу среднее количество магистрантов составило три целых восемьдесят девять человек, это показатель, который экономически не оправдывает затраты, поэтому нужно включить некоторые магистерские программы, потому что на одну магистерскую программу среднее количество часов превышает три тысяча единиц, а также от уменьшения количества студентов изменяется количество профессорско-преподавательского состава университета.

Анализ показателя почасовой нагрузки в ТГУК показал рост средней нагрузки на одного штатного преподавателя, однако этот показатель колеблется на некоторых факультетах и кафедрах, для этого необходимо определить конкретную почасовую нагрузку профессорско-преподавательского состава университета.

Изучив учебно-методическую и научно-исследовательскую работу профессорско-преподавательского состава университета, было установлено,

что в ТГУК преподавателями университета за анализированные годы опубликовано четыре тысяча девятьсот двадцать восемь печатных работ, из них двести шестьдесят восемь монографий.

Для рассмотрения вопроса о текучести кадров необходимо изучить причину увольнения каждого преподавателя, доказывающий о его проблеме, и только после этого возможно минимизировать утечку преподавательского кадра.

Также установлено, что стаж работы среди штатного ППС в ТГУК составляет свыше десяти лет, а по факультетам и кафедрам происходят изменения.

Важную роль также играет показатель повышения квалификации ППС. В ТГУК по утвержденной программе о сроках прохождения профессорско-преподавательского состава повышения квалификации, каждый год преподаватели от двадцати трех до двадцати пяти процентов проходят эти курсы. Однако эта программа считается не оптимальной, из-за того, что функцию повышения квалификации необходимо скоординировать именно с учетом деятельности преподавателя университета.

Исследуя уровень лояльности, нами были выявлены нижеследующие факторы, стимулирующие желания преподавателя работать в университете:

преданность своей специальности; аура в коллективе; эффективность деятельности; гибкий график работы; содействие коллегам; компетентность руководителя; ответственность к своим обязанностям; способности в работе; потенциальные качества.

На желание не работать преподавателям, влияют факторы: уровень зарплаты, социальные условия труда и карьерный рост.

Нами был проведен анкетный опрос о мотивах трудовой деятельности ППС (312 чел.), где 47% женщины и 53% мужчины в ТГУК, для определения

мотивов, побуждающих заниматься преподавательской деятельностью (табл.3.1).

Таблица 3.1

Результаты анкетного опроса ППС в ТГУК определяющие мотивы, побуждающие заниматься преподавательской деятельностью

№ пп	Вопросы	Ответы	%
1.	Нравится ли Вам преподавательская деятельность	Да, очень нравится	29
		Ну да нравится	71
2.	Совмещаете ли Вы основную работу с какой-то другой	Да совмещаю	68
		Да постоянно	32
3.	Совмещаемая работа с какой деятельностью связана	Дополнительная работа в других вузах	79
		Из-за низкой зарплаты, а также интерес к другой работе для самореализации	74
4.	Удовлетворяет Вас получаемая зарплата в вузе?	нет	49
5.	При уменьшении аудиторной нагрузки, на что Вы уделите больше времени?	Работу для дополнительного дохода	43
6.	Какие стимулы в большей степени влияют на интенсивность и качество Вашей деятельности	Признание общества	46
		Ученая степень, звание	29
		Премии, надбавки, высокая зарплата,	28
7.	Почему Вы работаете именно в вузе?	Свободный график работы	64
		Предложили работать в вузе	19
		Жизненные обстоятельства	13
		Семейные традиции	13
		Влияние знакомых, друзей	8

Результаты полученных ответов на вопросы показали, что в своей деятельности ППС не ставит целью получения материальной выгоды. Особенно это относится к факторам «Жизненные обстоятельства» и «Семейные традиции», где отметили всего тринадцать процентов, а «Влияние знакомых, друзей» всего девять процентов респондентов.

Также при изучении мотивационной структуры, установлено, что происходят изменения из-за воздействия различных факторов, где некоторые

мотивы теряют свою направленность, а другие напротив, становятся очень необходимыми. Исходя из этого, нами была определена структура мотивов по их уровням (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Структура мотивов ППС по их уровням

Уровни	Характеристика	Ответы (%)
Первый-уровень определяющий	Способность и умение само реализовываться	41
	Интеллектуальный труд	13
	Большой интерес к своему предмету (дисциплине)	31
Второй-уровень	Возможность заниматься НИР	30
	Общение в коллективе	10
	СРСР	20
	Материальный доход	10
Третий-уровень	Интеллектуальный труд	13
	Независимость труда от внешних факторов	16
	Передача знаний студентам	19
	Престиж профессии	10
	Способность преподавать	15
	Материальный доход	10

Однако следует отметить, что у каждого человека имеются свои мотивы, но важность одного и того же мотива у людей неодинакова. Потому что у одного преподавателя мотивы «Интеллектуальный труд» и «Материальные доходы», это определяющий, а у другого он не очень важен.

В УВПО стимулирование ППС проходит по итогам их работы и таким факторам как: стаж работы; НИР; УМР; изобретения; подготовка научных кадров; качество работы.

В целом, мы считаем, что для повышения уровня качества кадрового обеспечения, необходимо учитывать все вышеперечисленные факторы, в процессе проведения периодической аттестации ППС, которые позволят определить уровень их стимулирования в УВПО.

Внедрение инновационной системы стимулирования в исследовательскую деятельность УВПО, позволит дать стимул и повысить уровень кадрового обеспечения.

Для эффективного внедрения системы стимулирования УВПО необходимо решить нижеследующие задачи:

1) Развитие кадрового потенциала - знания, культура, традиции, которые соответствуют поставленным задачам, для развития и полной самореализации студентов и ППС.

2) Привлечение к научно-исследовательской и преподавательской работе потенциальных, компетентных выпускников.

3) Прохождение курса повышения квалификации и стажировки ППС и ученых за рубежом, приглашение зарубежных специалистов, а также участия в международных программах и проектах.

4) Аттестация ППС необходимо проводить строго с учетом инновационного подхода к научно-исследовательской и образовательной работам.

5) Жесткие требования к степени квалификации, уровню образования ППС, умение использования инновационно-информационные технологии, а также использование новых методов образовательного процесса.

6) развитие механизмов реализации целевой соцподдержки ППС, где нужно содействие ведущих научно-образовательных платформ, а также разработка финансово-экономического механизма, для стимулирования участников в научно-образовательной и проектной деятельности и др.

Решение этих задач позволит УВПО повысить уровень качества КП, а также позволит быть конкурентоспособным на РОУ Республики Таджикистан.

При формировании стратегии кадрового обеспечения важным считается обоснование параметров в условиях УВПО выполняющих образовательную деятельность при осуществлении ОПВО⁶⁸.

Удельный вес числа лиц, у которых есть ученая степень, от общего числа ППС, (без внешних совместителей) вуза, реализующие ОПВО - доктора и кандидаты наук:

$$(N_{стi} / N) * 100, \text{ где:}$$

$$i = 1, 2$$

1 - степень доктора наук;

2 - степень кандидата наук

$N_{ст1}$ - число ППС (без внешних совместителей) реализующие образовательные программы ВО (бакалавриат, магистратура) с ученой степенью доктора наук;

$N_{ст2}$ - число ППС (без внешних совместителей) организаций, реализующие ОПВО (бакалавриат, магистратура) с ученой степенью кандидата наук;

N - число ППС (без внешних совместителей) вуза, реализующие ОПВО (бакалавриат, магистратура).

Удельный вес числа лиц в возрасте до тридцати лет, в общем числе ППС (без внешних совместителей) организаций, реализующие ОПВО:

$$(N_{30} / N) * 100, \text{ где:}$$

N_{30} - число ППС (без внешних совместителей) вуза, реализующие ОПВО (бакалавриат, магистратура) в возрасте до тридцати лет;

N - число ППС (без внешних совместителей) организаций, реализующие ОПВО (бакалавриат, магистратура).

⁶⁸ Методика расчета показателей мониторинга системы образования. Утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июня 2014 г., № 657.

Соотношение численности штатного ППС и преподавателей, которые работают как внешние совместители, вузы, реализующие ОПВО (на сто штатного ППС приходятся внешние совместители):

$$(P_{\text{сов}} // P) * 100, \text{ где:}$$

$P_{\text{сов}}$ - число ППС, внешних совместителей организаций, реализующие ОПВО (бакалавриат, магистратура);

P - число ППС (без внешних совместителей) организаций, реализующие ОПВО (бакалавриат, магистратура).

Число студентов, обучающихся по ОПВО (бакалавриат, магистратура), в расчете на одного работника ППС:

$$(a + (b * 0,25)) + (c * 0,1) / P, \text{ где:}$$

a - число студентов, обучающихся по ОПВО (бакалавриат, магистратура) очная форма обучения;

b - число студентов, обучающихся по ОПВО (бакалавриат, магистратура) заочная форма обучения;

c - число лиц, обучающихся по ОПВО – (бакалавриат, магистратура) дистанционная форма обучения;

P - численность ППС (без внешних совместителей) вуза, осуществляющих образовательную деятельность реализующие ОПВО (бакалавриат, магистратура).

Удельный вес штатного ППС в УВПО, которые хотят поменять, от общего числа штатных преподавателей:

$$(P_{\text{вор}} / P_{\text{во}}) * 100, \text{ где:}$$

$P_{\text{вор}}$ - численность респондентов - штатный ППС в УВПО, которые выбрали ответ на вопрос анкеты «Хотели бы вы перейти с работы в данном вузе на какую-либо другую работу, или вообще перестать работать? (отметьте один ответ)» один из вариантов: «Да, уже ищите (нашли) другое место работы», «Хотели бы найти другую работу, но пока не предпринимаете никаких действий», «Хотели бы перейти на другое место работы, но не думаете, что сможете найти его».

$P_{во}$ - численность респондентов - штатный ППС в УВПО, выбрали ответ на вопрос анкеты «Хотели бы вы перейти с работы в данном учебном заведении на какую-либо другую работу, или вообще перестать работать?» (анкетный опрос ППС в вузе).

Распространенность дополнительной занятости преподавателей в УВПО (удельный вес штатного ППС вуза ВО, имеющих дополнительную работу, от общего числа штатного ППС вуза ВО):

$$(P_{вод} / P_{во}) * 100, \text{ где:}$$

$P_{вод}$ - численность респондентов - штатный ППС в УВПО, ответили утвердительно на вопрос анкеты «Занимались ли Вы в течение последних двенадцать месяцев помимо вашей работы в данном учебном заведении другими видами оплачиваемой работы? Если да, то какими именно?» (анкетный опрос ППС вуза);

$P_{во}$ - численность респондентов - штатный ППС в УВПО, ответили на вопрос анкеты «Занимались ли Вы в течение последних двенадцать месяцев помимо вашей работы в данном вузе другими видами оплачиваемой работы? Если да, то какими именно?» (анкетный опрос ППС вуза).

Для расчета оценочных параметров, реализующих ОП, нами был проведен анкетный опрос штатного ППС (249 чел.), где 35,35% женщины и 64,65% мужчины в ТГУК.

Используя существующую «...методику расчета показателей мониторинга системы образования» и результаты анкетного опроса, нами рассчитан удельный вес количество преподавателей, имеющих ученую степень, преподавателей в возрасте до тридцати лет, от общего числа ППС; соотношение численности штатного ППС и преподавателей, работающих по совместительству; численность студентов, обучающихся по ОП (бакалавриат, магистратура, доктор РНД) в расчете на одного работника ППС, а также удельный вес штатного ППС в ТГУК, желающих сменить работу и имеющие дополнительную работу, от общего числа штатных преподавателей (табл. 3.3 и приложение 5).

Значение параметров, характеризующие работу ППС в ТГУК при
реализации образовательных программ

Показатели		%
Удельный вес численности преподавателей, имеющих ученую степень, в общей численности ППС:		
Доктора наук	$(17 / 249) * 100,00$	6,83
Кандидата наук	$(99 / 249) * 100,00$	36,36
Удельный вес численности лиц в возрасте до 30 лет, в общей численности ППС:		
	$(80 / 249) * 100,00$	31,13
Соотношение численности штатного ППС и преподавателей, работающие по совместительству:		
	$(73 / 249) * 100,00$	29,32
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам - бакалавриат, магистратура, доктор РНД, в расчете на одного работника ППС:		
	$(2693 + (1731 * 0,1) / 249$	11,51
Удельный вес штатного ППС, желающих сменить работу, в общей численности штатных преподавателей:		
	$(152 / 97) * 100,00$	15,67
Удельный вес штатных преподавателей, имеющих дополнительную работу, в общей численности штатных преподавателей:		
	$(61 / 19) * 100,00$	32,10

Источник: расчеты автора

Данные таблицы 3.3 показывают, что удельный вес численности преподавателей, имеющих ученую степень, в общей численности ППС составляют: доктора наук - 6,83%; кандидаты наук - 36,36%; в возрасте до 30 – 31,13%; соотношение численности штатного ППС и преподавателей, работающие по совместительству – 29,32%; численность студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриат, магистратура и доктор РНД, в расчете на одного работника ППС - 11,51%; а также, удельный вес штатного ППС, которые желают сменить работу и удельный вес штатных преподавателей, имеющих дополнительную работу, в общей численности штатных преподавателей составляют - 15,67%; 32,10%.

На следующем этапе, используя результаты дана, оценка кадрового обеспечения ППС в УВПО для каждой организации, учитывая объемы учебной нагрузки, научно-исследовательской и воспитательной работы, а также имеющиеся число профессорско-преподавательского состава на кафедрах учреждений ВПО.

В целом, использовании разработанной стратегии кадровой политики в учреждениях высшего профессионального образования, способствует повышению уровень их кадрового потенциала в условиях инновационной и цифровой экономики в Республике Таджикистан.

3.2. Совершенствование механизма повышения качества кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования

Одной из приоритетных задач современной модели образования является поиск оптимального механизма повышения качества кадрового потенциала УВПО, а также оценки качества и востребованности образовательных услуг посредством создания прозрачной объективной системы оценки достижений учащихся.

Проведенный в диссертационном исследовании анализ КП учреждений высшего профессионального образования, а также факторы, влияющие на РОУ, позволили определить уровень функционирования и развития системы образования в Республике Таджикистан.

В НСР РТ - 2030 года от 29 сентября 2020 года, №526, отмечено, что сфера ВО должна повысить качества образования на новый уровень, исходя из этого, вся система образования модернизировалась, то есть новое содержания образования, инновационный и информатизированный образовательный процесс, реализация компетентного подхода и инклюзивность.

Кроме того, для формирования механизма роста качества КП в УВПО необходимо учесть имеющиеся составляющие (модернизационно-интеграционная, региональная, глобализационная), а также направить на реформирование и совершенствование менеджмента образовательной системы.

Механизмы реализации и инструментарий оценки результативности качества кадрового потенциала УВПО, это организационно-функциональное звено в реализации госполитики развития ВПО, которые формируют комплекс способов и средств, для обеспечения выполнения системы определённых мероприятий, а также оценивает результативность всей образовательной деятельности.

В систему механизма роста качества КП в УВПО относятся:

- единство принципов, определяющих реализацию закономерности инновационной подготовки кадров;
- стандартизация как организационно-правовой механизм достижения им инновационного уровня;
- инвестиционная привлекательность и результативное экономическое обеспечение системы образования;
- критериальная оценочная база.

Исторические, политико-экономические, национально-демографические, а также ряд других особенностей выявили специфику формирования механизма повышения качества кадрового потенциала УВПО Республики Таджикистан. Выявлены положительные и отрицательные факторы, воздействующие на деятельность образовательных учреждений.

Предоставление возможности доступного образования как общенационального блага гарантируется со стороны государства получения гражданами образования, к которым относятся: государственная политика в области образования, гостандарты, порядок соцподдержки ППС и студентов в УВПО, порядок госаккредитации и их лицензирования, госорганы управления образованием, финансовые нормативы ВО, а также контроль за качеством образования.

Исследование показало, что функционирование и развитие УВПО соответствует целям и содержанию гособразовательной политики, а также, образовательные услуги все доступны. По предоставленной информации о сдачи документов от НЦТ при Президенте Республики Таджикистан

значительно возрос приём в ТМГУ, ТНУ, ТТУ, РТСУ, ТАУ, ГГПУ – (медицина, юриспруденция и экономика). Однако минимальный прием был в образовательных учреждениях (специальности естественных наук и техники).

Уровень качества образовательного потенциала зависит в том числе от количественных и качественных характеристик ППС в УВПО Республики Таджикистан.

С 2014-2015 по 2019-2020 учебные годы общее количество профессорско-преподавательского состава в УВПО Республики Таджикистан увеличилась на 62,39%.

Следует отметить, что из общей численности ППС, ученую степень кандидата наук имеют 75,36%; из них женщины 50,55%, а тенденция с ученой степенью доктора наук снизилась на 10,16%, из них женщин на четыре процента. Общая численность женщин по Республике Таджикистан за анализируемый период с ученой степенью составляет 2,19%.

Исходя из этого нами предложен механизм развития кадрового потенциала УВПО (рис. 32).



Рисунок 32 – Механизм формирования и развития КП учреждений ВПО
(предложено автором)

Предложенный механизм повысит уровень КП и уровень качества оказания ОУ в учреждениях высшего профессионального образования.

Учитывая влияние материальных интересов на систему мотивационных преимуществ граждан, госполитика позволит решить вопрос кадрового обеспечения.

Самое эффективное материальное стимулирование профессорско-преподавательского состава, это его зарплата. Поэтому важно усилить соцзащиту и разработать полноценный соцпакет для профессорско-преподавательского состава и для сотрудников учреждений высшего профессионального образования.

Закон Республики Таджикистан «Об образовании» от 22 июля 2013 года № 1004 говорит об образовательном кредитовании. Однако для ее реализации отсутствует механизм. Поэтому вести госрегулирование и меры по поддержке системы образовательного кредитования в целях создания результативных экономических механизмов финансирования профессионального образования, повышения доступности и равных возможностей получения качественного образования, в том числе для детей из малообеспеченных семей.

На сферу ВПО Таджикистана косвенно влияет внешняя рыночная среда, также существуют ограничения экономических регуляторов бюджетного характера по финансированию деятельности УВПО.

Опыт зарубежных стран, показал, что увеличение количества жителей с профессиональным образованием, позволяет сформировать соцориентированные рыночные отношения, а уровень образования стимулирует развитие потребностей экономики, то есть появляется спрос именно на высококвалифицированных специалистов для отраслей и сферах национальной экономики.

Считаем, что одним из приоритетов кадровой политики учреждений высшего профессионального образования по поддержке качества образования, является уровень разработки и внедрения инновационных подходов для предоставления высокого уровня ОУ, но при этом создать все необходимые условия. Также для роста и конкурентоспособности системы высшего образования Таджикистана большую роль играет ГЧП, которое оказывает содействие и финансируют строительство и реконструкцию образовательных объектов (учреждения, социнфраструктура, комплексы и др.), финансовая поддержка образования (благотворительный фонд), росту инвестиций, где основная цель заключается именно в повышении уровня качества ОУ в УВПО.

Для улучшения качества КП необходимо обосновать и определить основные показатели, которые позволят оценить уровень качества как: содержания образования, аспекты (обучения и воспитания), образованность личности.

По причине нестабильности социально-экономической ситуации, на наш взгляд, важную роль играет реализация образовательного процесса в УВПО, а также разработка механизма устойчивого развития педагогических кадров. Исходя из этого считаем, что к важным направлениям КП относятся:

- открытие новых рабочих мест с учетом новаторских внедрений;
- разработка программы развития кадрового потенциала, для решения как задач УВПО на основе совершенствования системы обучения и должностного перемещения работников;
- разработка мотивационных механизмов;
- совершенствование механизма системы по найму и отбору персонала;
- маркетинговое исследование;
- формирование концепции оплаты труда и морального стимулирования работников;

- обеспечение равных возможностей эффективного труда, его безопасности и нормальных условий;
- определение основных требований к персоналу в пределах прогноза развития УВПО;
- формирование новых кадровых структур и разработка процедур механизмов управления персоналом;
- улучшение морально-психологического климата в коллективе, привлечение рядовых работников к управлению.

Изучив экономическую литературу, нами были выявлены показатели характеризующие кадровую политику (табл. 3.4).

Таблица 3.4

Показатели, определяющие кадровую политику УВПО

Показатели	Характеристика
Как средство	приобретения РР (способность, умения)
Как главное направление	развитие КП
Как стратегический подход к КО	развитие КП и поощрение ППС
Как способ для содействия по внедрению инновационной стратегии	реализация миссии и изменение УВПО
Как способ вести конкурентную борьбу	Кадровая политика поддерживает УВПО для того, чтобы быть конкурентоспособным на РОУ
Как система правил и норм	деятельность профессорско-преподавательского состава и работников по стратегическим направлениям УВПО
Как стратегия управления человеческим ресурсом	развития стратегии управления профессорско-преподавательского состава и работников
Как документ	устав, определяющий правила отношения к профессорско-преподавательскому составу и работникам

Источник: составлено автором

Учитывая внутренние ресурсы, традиции, возможности и угрозы учреждения высшего профессионального образования разрабатывается КП, которая позволит результативно развиваться.

В условиях инновационных отношений внутри системы ВПО, жесткая конкуренция на РОУ, а также давление внешней среды определяется кадровой стратегия УВПО, где необходимо модернизация.

Важным направлением кадровой политики должно стать максимальное предоставление ППС имеющего потенциала, чтобы выявить свой талант и способности в учебно-методической и научно-исследовательской работе при разработке и внедрения в образовательном процессе, а также для повышения уровня качества образования на РОУ. Также нами выделены основные тенденции развития учреждения высшего профессионального образования КП Таджикистана, отражающие элементы стратегии (рис. 33).



Рисунок 33 - Основные тенденции развития УВПО и реализации кадровой политики в Таджикистане

Изучив кадровую политику УВПО нами, были выявлены нижеследующие слабые места:

1. ограничение по обеспечению трудовых ресурсов в соответствии со стратегией;
2. препятствие по развитию новой внутриорганизационной культуры;
3. не эффективный метод управления в отношении профессорско-преподавательского состава;
4. на соответствие требований внешней среды в содержании деятельности подсистем системы управления ППС;
5. не привлекают ППС в процессе разработки и реализации КП;
6. отсутствие инновационных технологий работы с ППС.

Следовательно, в УВПО необходима новая кадровая политика, а также внести изменения в деятельность по стратегическому управлению ППС.

В соответствии с основой программы развития кадрового потенциала УВПО разработана модель ее формирования, включающая:

- профессионально-творческую компетентность личности ППС;
- овладении ими целями реализации образовательного процесса;
- умение разрабатывать образовательные программы;
- способность оценить индивидуальные качества студентов, магистрантов и докторантов.

Показатели социально-экономической результативности реализации Программы являются:

- создание и функционирование информационного банка педагогических кадров для достижения цели программы;
- для обеспечения эффективного решения задач модернизации образования, необходимо создать оптимальную структуру управления кадрами;
- совершенствования системы непрерывного педагогического

образования по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических кадров;

- дифференцированной и качественной подготовки и переподготовки специалистов для различных отраслей;

- пересмотреть содержания подготовки и переподготовки педагогических кадров с учетом внедрения гособразовательных стандартов и современных образовательных технологий;

- разработка и использование инновационной модели учебно-методического и информационно-методического обеспечения, которые будут содействовать развитию профкультуры педагогических кадров;

- создания условий системы соцподдержки работников образовательного учреждения;

- приток в образовательное учреждение перспективных молодых специалистов, владеющие научно-исследовательскими навыками;

- организация и реализация многоаспектного мониторинга Программы.

При внедрении Программы получают подтверждение следующих показателей:

- рост числа педагогических и руководящих кадров, повышающих квалификацию, стажировки в научных учреждениях, на предприятиях и организациях;

- рост числа кадров, обучающихся в дистанционных формах;

- рост числа кадров, проходящих аттестацию;

- увеличение количества в УВПО молодежи (специалистов);

- развитие социальной инфраструктуры для ведения здорового образа жизни студентов, ППС и весь персонал.

Для эффективного функционирования и развития коллективизма, а также подготовка квалифицированных педагогических кадров осуществляется в

Институте повышения квалификации работников образования при МОН Республики Таджикистан, ТНУ и ТГПУ имени С. Айни и др.

Не смотря на вышеизложенное имеются проблемы, которые необходимо решить:

- пенсионный возраст ППС и управленческих кадров;
- низкий социальный статус преподавателя в обществе;
- недостаточная обеспеченность потребностей УВПО в кадрах;
- низкий уровень компетенции ППС;
- несоответствие уровня зарплаты с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных услуг.

Для того, чтобы реализовать программу развития кадрового потенциала ТГУК, необходимо определить их этапы (рис. 34).

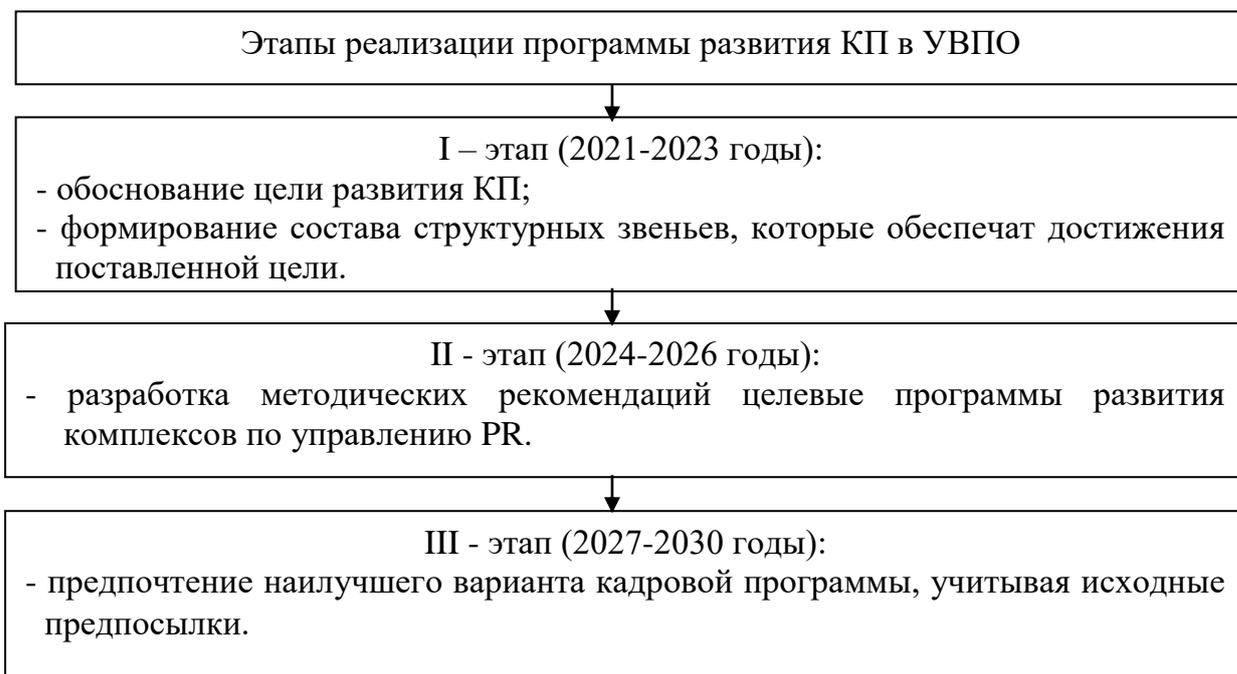


Рисунок 34 - Этапы реализации программы развития кадрового потенциала ТГУК

Практическое внедрение этой программы УВПО позволят:

- рост результативности деятельности ППС;
- стабильность кадрового обеспечения;

- обеспеченность УВПО высококвалифицированными кадрами;
- приток молодых ученых-специалистов;
- увеличение численности ППС с ученой степенью и госнаградами;
- повышение инновационной активности ППС;
- высокая ответственность при выполнении возложенных функций;
- трудовая дисциплина;
- рост профессионально-педагогического уровня ППС и управленческих кадров;
- гибкая система управления УВПО;
- повышение общекультурной и профессиональной компетентности ППС и сотрудников;
- разработать и внедрить инновационные образовательные программы и технологии;
- оценить конкурентоспособность УВПО на РОУ.

Таким образом, внедрение инновационного механизма повышения качества КП, а также реализация предложенной «Программы развития кадрового потенциала УВПО» позволит быть конкурентоспособными на РОУ в Республике Таджикистан.

3.3. Приоритетные направления обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами в Республике Таджикистан

В настоящее время для исследования социально-экономических процессов в Республике Таджикистан необходим пересмотр характера реальных изменений и внедрений новых подходов, где значимое место уделено кадровому обеспечению УВПО в условиях конкуренции. Соответствие ключевых и функциональных составляющих в области образовательной политики ВПО Республики Таджикистан общепринятым тенденциям обуславливает суть и особенности, потребность рынка труда, а также потенциалами образовательной сферы.

Кадровая политика регламентирует отношения УВПО к принципам и направлениям организации и функционирования системы управления персоналом. Предопределяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала УВПО на ближайший период, устанавливает правила подбора и реализации персонала.

В процессе исследования политики кадрового обеспечения УВПО в условиях конкуренции определяют направления, элементы, категории и т.д. Все это раскрывается при формировании менеджмента и всей деятельности УВПО.

Проведенный анализ системы ВПО показал, что в ней необходимы инновационные внедрения, чтобы подготавливать квалифицированных кадров, конкурирующих на рынке.

При этом необходимо раскрыть этот механизм в следующих направлениях:

- поддержка научно-педагогических кадров в их исследовательской работе;
- совместное сотрудничество субъектов науки, сферы образования и производственной деятельности;
- соответствие бюджетного финансирования УВПО;
- усовершенствование системы ВПО внедрением инновации;
- подготовка и переподготовка квалифицированных кадров.

УВПО нуждаются в квалифицированных и конкурентоспособных специалистах, которые имеют большое влияние на экономический рост, страны. Исходя из этого, отрасль образования считается основным направлением социальной политики государства.

В условиях Республики Таджикистан, большой интерес играют особенности регионов при организации и осуществлении образовательной стратегии кадрового обеспечения УВПО в условиях конкуренции.

Изучив экономическую литературу⁶⁹, нами выявлено, что в УВПО сравнительно не единые решения кадровой политики, кроме того, происходит тенденция изменения и стратегия управления ППС.

В Республике Таджикистан УВПО разрабатывается положение о разработке и утверждении образовательных программ, которое определяет структуру, порядок разработки, согласования, утверждения и обновления образовательных программ ВПО (бакалавриата, магистратуры и ее компонентов), которые реализуются в этих образовательных учреждениях.

Факеров Х.Н. в своей работе отметил, что кадровому составу доступны требования и правила работы в УВПО при их управлении, где она становится эффективной⁷⁰.

«...Стратегия развития Таджикского государственного университета коммерции (ТГУК) - совокупность основных идей, научных и педагогических принципов, определяющих стратегию Университета, основные направления его развития, пути совершенствования учебно-воспитательного процесса, наращивания образовательного, научно-технического и инновационного потенциала»⁷¹.

Учитывая нынешние препятствия в развитии экономики Таджикистана и системы ВО страны, где, чтобы достичь, стратегические цели, необходимо соответствовать мировому уровню, т.е.:

⁶⁹Верстина Н.Г., Милорадова Н.Г. Проблемы кадрового обеспечения вузов в процессе преобразований системы высшего профессионального образования/Н.Г. Верстина, Н.Г. Милорадова. // Перспективные проекты развития российского образования. – 2013. – №9. – С. 255 – 259; Голева Е.В. Современные взгляды на кадровый потенциал вуза/ Е.В. Голева. [Текст] // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 8. – С. 28–31.

⁷⁰Факеров Х.Н. и др. Повышение эффективности взаимодействия вузов Республики Таджикистан и субъектов рынка труда (на примере экономических специальностей) – Душанбе, 2014 – 219 с.; Кадырова З.Х., Содиков Х.С. Пути повышения эффективности взаимодействия вузов и субъектов рынка труда/ З.Х. Кадырова, Х.С. Содиков// Ученые записки Худжандского государственного университетам им. Академика Б.Гафурова (серия естественные и экономические науки). – Худжанд: 2016. № 3 (38). С. 83-90.

⁷¹Стратегия развития Таджикского государственного университета коммерции на период до 2030 года. Утверждено решением Ученого совета ТГУК от 07 июня 2017 года, № 11.

- развитие компетентного и инновационного направления в исследовательской деятельности;
- социальные условия ППС, студентов и магистров;
- развития инновационных форм обучения использованием ИКТ;
- увеличить виды образовательных услуг с учетом запроса рынка труда;
- усилить центр компетенции;
- повысить уровень международного образовательно-научного сообщества.

Стратегия кадрового обеспечения позволяет повысить конкурентоспособность, а также уровень качества деятельности УВПО.

Для эффективного кадрового потенциала УВПО Республики Таджикистан нами были обоснованы и предложены четыре направления (рис. 35).



Рисунок 35 - Основные направления развития кадрового потенциала УВПО Республики Таджикистан (составлено автором)

Полученные результаты анализа показали, что имеются важные направления в реализации кадровой политики образовательных учреждений.

Кроме того, существуют элементы, реализующиеся в УВПО, это программы РАМ, развития ППС, рейтинговая система, а также оценка результативности работы, которые отвечают требованиям внешней среды и координируется о стратегии управления кадрами УВПО в целом.

Нами при проведении анализа кадровой политики УВПО, было установлено, что происходит тенденция изменения. Исходя из этого нами были обоснованы и предложены основные направления кадровой политики университета (табл. 3.5).

Таблица 3.5

Основные направления кадровой политики университета

№	Наименования направления	Период реализации
1.	<i>Основные направления кадровой политики (КПУ)</i>	
1.1	Использование системного подхода по подготовке кадров и для повышения квалификации ППС	В процессе функционирования и развития
1.2	Постоянный мониторинг оценивающий трудовой-профессиональный потенциал ППС	
1.3	Рост мотивационного процесса ППС и их НИР через стимулирование оплаты труда	
1.4	Кадровый резерв	
1.5	Привлечение и удержание молодых специалистов	
1.6	Разработка и внедрение инновационных технологий для определения уровня качества профессорско-преподавательского состава	
1.7	Развитие компетенции ППС	
1.8	Усовершенствование рейтинговых систем	
1.9	Развитие системы зарплаты по полученным результатам профессорско-преподавательского состава и сотрудников	
2.	<i>Основные задачи кадровой политики</i>	
2.1	Разработка нормативно-правовой базы по КПУ	В процессе функционирования и развития, осуществления УМР, НИР и др.
2.1	Анализ и оценка состояния и развития КПУ.	
2.3	Организация и проведение аттестации ППС	
2.4	Привлечение педагогических и научных, учебно-вспомогательных кадрами, а также служащие требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета.	
2.5	Формирование и развитие внутренней убежденности у ППС в преподавательской и НИР.	

2.6	Создание условий для самореализации, а также раскрытия профессиональных возможностей работников Университета.	
2.7	Представление особо отличившихся работников Университета к наградам, поощрениям.	
2.8	Внедрение методов управления кадровым потенциалом с использованием КИТ и переход к цифровой экономики.	

Источник: составлено автором

УВПО имеют возможность укрепить свой кадровый резерв из числа выпускников вуза.

С одной стороны, те УВПО, которые внедряют инновацию, становятся ведущим по модификации, имеют характер кадровой политики, то есть академическое развитие. С другой стороны, некоторые УВПО используют старые методики, которые также могут проявлять активность и разрабатывать новые структуры, вакансии и т.д.

Исходя из этого, нами предложен менеджмент, который можно использовать при осуществлении кадровой политики:

1. Провести и поддержать стратегию УВПО кадровой политики.
2. Внедрение инновационных инструментов для роста уровня ППС в УВПО.
3. Эффективная структура системы управления ППС.

Также нами выявлены проблемы, которые необходимо решить:

- нужно сформировать систему показателей для оценки результативности деятельности ППС.
- усовершенствовать систему стимулирования деятельности ППС.
- увеличить число кандидатов и докторов наук в структуре ППС.
- развития молодых специалистов в научно-исследовательской работе.
- повысить квалификацию специалистов-практиков (теоретик и практик, бинарные лекции) для бакалавриата и магистратуры.

Необходимо отметить, что, развивая кадровый потенциал УВПО сегодня, на ближайшую перспективу делают оппор с учетом карьерного роста и престижа университета.

Каждое УВПО принимает свое решение, выполняет свои традиционные и инновационные комбинации, обеспечивают индивидуальный подход к студентам и магистрантам, а также стараются быть конкурентоспособными.

Мы считаем, что УВПО необходимо совершенствование организационно-управленческого и кадрового обеспечения научно-образовательной деятельности. Исходя из этого, нами предложена блок схема (рис. 36).



Рисунок 36 - Блок схема совершенствования организационно-управленческого и кадрового обеспечения научно-образовательной деятельности УВПО

(составлено автором)

На основе проведенного анализа состояния кадрового обеспечения, нами обоснованы и разработаны перспективные направления обеспечения УВПО кадрами в Республике Таджикистан в условиях конкуренции, включающие:

- формирование специального фонда для кадрового обеспечения в учреждениях ВПО и результативного использования их ресурсного и кадрового потенциала в условиях рыночных преобразований;

- совершенствование системы подготовки, отбора и повышение квалификации ППС и работников учреждений ВПО;

- создание современных научно-исследовательских лабораторий;

- развитие современной материально-технической базы, информационно-коммуникационных технологий и социальную инфраструктуру учреждений ВПО;

- осуществление мониторинга системы кадрового обеспечения и аттестации профессорско-преподавательского состава, а также развитие механизма материального и морального стимулирования в учреждениях ВПО;

- привлечение профессорско-преподавательского состава с ученой степенью;

- усилить работу доверия по отношению к ППС, студентам и магистрантам;

- создать стабильную систему стимулирования, путём внедрения инновационных ОУ;

- обучение и подготовка студентов, магистров для непредвиденных ситуаций, для перехода на дистанционное обучение, а также усилить контроль в процессе предоставления им качественных ОУ;

- формирование требуемых финансовых средств и оптимизации механизма финансирования учреждений ВПО за счет различных источников с целью кадрового обеспечения в условиях развития рыночных отношений;

– развитие международного сотрудничества в учреждениях ВПО и привлечения ППС из других зарубежных вузов и другие.

Также, для повышения уровня УВПО кадрами с учёной степенью, нами предложены нижеследующие направления:

- эффективная работа подготовки магистров, PhD, докторантуры;
- совершенствование организации научно-исследовательской работы с привлечением учёных других вузов и стран;
- выделение грантов для молодых учёных;
- активная работа с научными центрами, академическими институтами и зарубежными вузами.

Следовательно, реализация вышеперечисленных направлений способствует УВПО в Республике Таджикистан повысить качество подготовки квалифицированных и научно-исследовательских кадров, а также обеспечит высокий уровень качества образования на РОУ в условиях углубления конкуренции и вхождения страны в мировое образовательное пространство.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

По полученным результатам проведенного исследования, нами были сформулированы нижеследующие выводы и предложения:

1. Ускоренное социально-экономическое развитие Таджикистана и ее территориальные образования взаимосвязаны с развитием РОУ и его сегментом, учреждением высшего профессионального образования. В диссертационной работе уточнены теоретико-методические подходы обеспечения кадровым потенциалом УВПО, дана авторская трактовка, что: «кадровый потенциал – совокупность имеющихся у персонала способностей, которые дают возможность эффективно выполнять все функции, возложенные на него для получения необходимого результата», а также «образовательные услуги - как деятельность образовательного учреждения, направленная на развитие интеллектуальных способностей человека, формирование профессиональных качеств, реализуемых в дальнейшем в процессе трудовой деятельности». Установлено, что именно кадровый потенциал играет важную роль на рынке образовательных услуг, способствует совершенствованию системы непрерывного образования, вхождению страны в международное образовательное пространство, где учитываются важные принципы и функции управления усиления конкурентных отношений.

2. Полученные результаты диссертационного исследования позволили изучить и выявить особенности и существующие проблемы кадрового обеспечения учреждений ВПО на РОУ, где необходимо решение таких задач:

– повысить уровень обеспеченности УВПО республики МТБ, учебно-методической литературой, современными компьютерами, подключенными к сети Интернет, повышение кадрового потенциал соответствующего требованиям образовательных стандартов;

- разработать механизм для повышения уровня подготовки кадрового потенциала в научных исследованиях УВПО;

- необходим механизм для эффективной системы организации повышения квалификации и переподготовки ППС,

- усовершенствовать систему высшего образования по запросу рынка труда в подготовке высококвалифицированных кадров;

- совершенствовать действующую систему управления УВПО с целью повышения образовательного уровня на основе использования механизма оказания инновационных образовательных услуг и др.

Также были выявлены проблемы, с которыми встречаются кадры в учреждениях ВПОи предложены пути их решения в условиях рыночных отношений на основе использования зарубежного опыта:

- низкая оплата труда. Однако следует отметить, что у административно-управленческого персонала заработная плата значительно выше, чем у ППС. Для решения этой проблемы необходим пересмотр штатного расписания УВПО;

- большая учебная нагрузка ППС (актив). Для этого необходимо ППС с ученой степенью включить в учебную нагрузку часы, которые выделены для руководства курсовых и выпускных квалификационных работ, являющиеся индикатором самостоятельной работы студента, определяющий их уровень знаний и умений;

- низкий уровень кадрового потенциала. Для решения этой проблемы необходим механизм по повышению уровня научно-исследовательской работы с молодыми преподавателями, аспирантами и магистрантами;

- предельный негатив в ППС, это много ненужной документации, ведь наша республика переходит на цифровую экономику. Для решения этой

проблемы необходимо в УВПО и их подразделениях создать электронную базу данных;

– отсутствие единых критериев, которые постоянно обновляются и, конечно, не оплачиваются, то есть отсутствие мотивации ППС в процессе научно-исследовательской работы, а также вознаграждение научных руководителей по подготовке молодых ученых и написания монографии. Для этого необходим механизм мотивации ППС в процессе НИР.

– на сегодняшний день в учреждениях высшего профессионального образования у ППС отсутствуют рычаги воздействия на студентов. Для этого необходимо создать эти рычаги воздействия на студентов.

В Республике Таджикистан сейчас встречаются сложности в кадровом обеспечении по оказанию качественных образовательных услуг в образовательном и научно-исследовательском процессе в учреждениях ВПО. Кадровый «голод» испытывают все уровни образования.

3. В диссертационном исследовании изучена роль и значение системы управления развитием УВПО, учитывая основные принципы и функции управления при адекватном формировании требований и спроса рыночной системы. При этом выделены концептуальные подходы к проведению мониторинга системы кадрового обеспечения учреждений ВПО на основе выявления факторов, влияющих на состояние и развитие этой системы и оценки достигнутых результатов.

Предложен механизм формирования кадрового потенциала УВПО, который позволит повысить уровень конкурентоспособности УВПО на рынке образовательных услуг; разработать и внедрить более инновационные методы управления; создать конкурентоспособность между ППС; повысить уровни научно-исследовательской и учебно-методической работы ППС и

организационной культуры учреждения высшего профессионального образования.

4. Используя результаты исследования функционирования УВПО, выявлены тенденции развития кадрового обеспечения УВПО, учитывая существующие ограничения по выделению финансовых средств; многоэтапность развития УВПО; развитие интеграционных процессов; обеспечение инновационного развития на основе использования экономико-математического моделирования и другие.

Кроме того, для определения уровня качества образования, проведен анализ количества ППС учреждений ВПО Таджикистана за 2019-2020 к 2014-2015 уч. годы, где результаты показали: увеличились штатные преподаватели на 10,69%; совместители на 51,7%; количество преподавателей, с ученой степенью: кандидаты наук – семнадцать целых тридцать шесть сотых процентов, из них женщины – пятьдесят целых пятьдесят пять сотых процентов; общая численность женщин возросла на два целых девятнадцать сотых процентов, а докторов наук стало меньше на десять целых шестнадцать сотых процентов, в том числе женщины на 4%. Общая численность женщин по Республике Таджикистан за анализируемый период с ученой степенью составляет -2,19%.

Кроме того, проведен анализ численности ППС с ученой степенью за 2019-2020 учебный год в ТНУ, ТГУК, ТТУ, ИТП и С, ТФЭГУ за 2019-2020 учебный год в Республике Таджикистан. Однако результаты показали, что в ТНУ от общей численности ППС, уровень квалифицированных кадров имеющие ученую степень составляет 48,48% (637 чел.); ТГУК этот показатель составляет 27,69% (90 чел.); ТТУ составляет 29,64% (91 чел.), ИТП и С составляет 31,94% (69 чел.); ТГФЭУ - 20,12% (101 чел.). Данный показатель не отвечает существующим нормам для УВПО Минобрнауки Республики

Таджикистан, где необходимо, чтобы доля ППС с ученой степенью, от общей численности преподавателей была не менее 50%.

Установлено, что на сегодняшний день в УВПО Республики Таджикистан большинство ППС составляет кадровый персонал без ученой степени, а также каждое УВПО должно быть конкурентоспособным на РОУ. Следовательно, нужно повысить уровень качества образования и особенно профессорско-преподавательский персонал.

При использовании современных методов дана оценка влияния кадрового потенциала на уровень подготовки специалистов Республики Таджикистан. Установлено, что на сегодняшний день необходимо развивать научно-технический потенциал, а также создать благоприятные условия для проведения научно-исследовательских работ, которые позволят повысить прогресс в развитии экономики в целом.

5. Изучены и выявлены факторы, влияющие на развитие УВПО, а также инструменты прогнозирования и планирования. Кроме того, для формирования у ППС интеллектуальных навыков в УВПО необходимо влияние факторов, на которые руководитель образовательного учреждения может прямо и косвенно повлиять. Потому что рост уровня интеллектуальных навыков ППС усиливает конкурентоспособность, а избыток высокого уровня планирования тормозит адаптацию УВПО, или научной организации к требованиям нестабильной внешней среды.

В целом, установлено, что между факторами имеются связи, характеризующие результативность предоставляемых образовательных услуг, влияющие на уровень качества образования и развития учреждений ВПО на основе использования метода SWOT-анализа. Также для роста результативности использования кадрового потенциала нами предложена модель кадрового потенциала по повышению уровня качества образовательных

услуг УВПО.

Кроме того, проведен мониторинг ключевых факторов среди молодых ученых (174 человек защищенных за последние 10 лет: 94 мужчин (54,03%) и 80 женщин (45,97%), которые влияют на результативность системы формирования научно-педагогических кадров УВПО. Также эти респонденты были распределены по их специальности, то есть 9,8% - инженер технолог; 12,5% - таможенная сфера; 29,3% - экономист, бухгалтер; 12,2% - юрист; 18,3% - педагог; 7,7 % - менеджмент; 10,2% - информационная технология.

Результаты проведенного мониторинга среди молодых ученых, показали, что на поступление в аспирантуру (магистратуру, доктор PhD) повлияли различные факторы.

6. В диссертационной работе особое место уделено формированию стратегии кадровой политики вуза, учитывающая создание условий для результативной работы ППС и работников УВПО, стимулирование работы ППС и повышения их квалификации, а также привлечения талантливой молодежи и удержания ценных научно-педагогических кадров. При этом целесообразным считаем создание научно-образовательного и инновационного центра по подготовке специалистов, отвечающим международным стандартам и обеспечивающие развитие УВПО при реализации предложенной Стратегии развития, учитывая приоритетное инновационное развитие, удовлетворение образовательных и интеллектуальных потребностей личности, социального и духовного развития общества. Кроме того, необходимо внедрение инновационной системы стимулирования ППС в НИР, позволяющей повысить уровень и качество кадрового обеспечения учреждений ВПО.

Также проведен анкетный опрос о мотивах трудовой деятельности ППС (312 чел.) в ТГУК, где 47% женщины и 53% мужчины, для определения мотивов, побуждающих заниматься преподавательской деятельностью.

Результаты полученных ответов на вопросы показали, что в своей деятельности ППС не ставит целью получение материальной выгоды.

При формировании стратегии кадрового обеспечения предусматривается обоснование параметров в условиях УВПО осуществляющих образовательную деятельность в части реализации образовательных программ высшего образования, а также оценка уровня заработной платы и стимулирования труда ППС.

Используя предложенный подход была дана оценка кадрового обеспечения ППС в УВПО на основе проведения расчетов для каждого учреждения, учитывая объемы учебной нагрузки, научно-исследовательской и воспитательной работы, учитывая структуру ППС на кафедрах, реализацию миссии УВПО на основе модернизации и реформирования системы высшего образования Таджикистана в условиях реализации НСРРТ-2030.

Кроме того, реализация задач стратегии развития кадровой политики УВПО, позволит поднять уровень кадрового потенциала в условиях инновационной и цифровой экономики Республики Таджикистан.

7. На основе проведенного анализа сформирован эффективный механизм повышения уровня качества кадрового потенциала в УВПО Республики Таджикистан, который также позволит повысить уровень качества предоставления образовательных услуг УВПО в Республике Таджикистан.

Выявлено, что уровень качества образовательного потенциала связан с количеством ППС учреждений ВПО Таджикистана, где их численность за 2014-2015 по 2019-2020 учебные годы возросла на -62,39%. При этом возросло обеспечение УВПО ресурсами с учетом внедрения системы материального и морального стимулирования. Кроме того, выявлены слабые места в действующей кадровой политике с учетом реализации учебной, методической, научно-исследовательской, воспитательной и инновационной работы.

Поэтому предложено, что в УВПО необходима новая кадровая политика, на основе введения изменений в деятельность по стратегическому управлению ППС, а также внедрение инновационного эффективного механизма повышения качества кадрового потенциала УВПО на основе формирования конкурентных отношений на РОУ страны.

8. Предложен инновационный подход, обоснованы и разработаны приоритетные направления формирования кадрового потенциала и обеспечения УВПО кадрами в Республике Таджикистан. Для совершенствования организационно-управленческого и кадрового обеспечения научно-образовательной деятельности УВПО в Республике Таджикистан, предложена блок схема.

На основе проведенного анализа состояния кадрового обеспечения, обоснованы и разработаны перспективные направления обеспечения УВПО кадрами в Республике Таджикистан в условиях конкуренции:

- формирование специального фонда для кадрового обеспечения в учреждениях ВПО и результативного использования их ресурсного и кадрового потенциала в условиях рыночных преобразований;
- совершенствование системы подготовки, отбора и повышение квалификации ППС и работников учреждений ВПО;
- создание современных научно-исследовательских лабораторий;
- развитие современной материально-технической базы, информационно-коммуникационных технологий и социальной инфраструктуры учреждений ВПО;
- осуществление мониторинга системы кадрового обеспечения и аттестации профессорско-преподавательского состава, а также развитие механизма материального и морального стимулирования в учреждениях ВПО;
- привлечение профессорско-преподавательского состава с ученой степенью;

- усилить работу доверия по отношению к ППС, студентам и магистрантам;
- создать устойчивую систему стимулирования, путём внедрения инновационных ОУ;
- обучение и подготовка студентов, магистров в непредвиденных ситуациях, для перехода на дистанционное обучение, а также усилить контроль в процессе предоставления им качественных ОУ;
- формирование требуемых финансовых средств и оптимизации механизма финансирования учреждений ВПО за счет различных источников с целью кадрового обеспечения в условиях развития рыночных отношений;
- развитие международного сотрудничества в учреждениях ВПО и привлечения ППС из других зарубежных вузов и другие.

Также, для повышения уровня УВПО кадрами с учёной степенью, предложены следующие направления:

- эффективная работа подготовки магистров, PhD, докторантуры;
- совершенствование организации научно-исследовательской работы с привлечением учёных с других вузов и стран;
- выделение грантов для молодых учёных;
- активная работа с научными центрами, академическими институтами и зарубежными вузами.

Таким образом, считаем, что вышеперечисленные направления позволят УВПО в Республике Таджикистан повысить качество подготовки квалифицированных и научно-исследовательских кадров, а также обеспечит уровень качества высшего образования на РОУ при развитии конкуренции и вхождения учреждений высшего профессионального образования на мировой образовательный рынок.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абанкина И.В., Осовецкая Н.Я. Экономический потенциал вуза как фактор принятия решения о переводе в автономное учреждение. / И.В. Абанкина, Н.Я. Осовецкая. – М, 2014. - С. 199//URL: <https://vo.hse.ru/data.c.6>.
2. Абдурахманов У.М. Формирование и развитие рынка образовательных услуг (на примере вузов Республики Таджикистан): автореф. дис. ... к.э.н.: 08.00.05/Абдурахманов У.М. – Душанбе, 2012. –182 с.
3. Адамкулова Ч.У. Вопросы трудовой миграции граждан Кыргызстана в рамках ЕАЭС./Ч.У. Адамкулова //Вестник Дипломатической Академии МИД КР.- 2022. №17. С.146-151.
4. Адамкулова Ч.У. Проблемы интеграции высшего образования Кыргызской Республики в международное образовательное пространство. /Ч.У. Адамкулова //Вестник Волгоградского института бизнеса «Бизнес. Образование. Право». Раздел «Экономические науки».– 2018. №2. - С.14-19.
5. Адамкулова Ч. У. Сущность системы управления высшим образованием на современном этапе и основные приоритеты развития этой системы в Кыргызской Республике./Ч.У. Адамкулова // Вестник Российско-Таджикского Славянского Университета. Экономические науки. //– Душанбе, 2017, №2 (58), - С.38-43
6. Адамкулова Ч.У. О разработке дорожной карты управления системой высшего образования Кыргызской Республики /Ч.У. Адамкулова //Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук.- Душанбе: ТНУ, 2017. - №2/3. - С.8-12.
7. Анализ сектора образования: Таджикистан. Отчет Всемирного банка. – 2014. – 159с.
8. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. / И.Н. Андреева. - СПб.: БВХ-Петербург, 2012. - С.138.
9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – Спб.: Питер, 2008. – 832 с.

10. Арсаланов Т. Н. Маркетинг услуг: уточнение некоторых понятий с экономической точки зрения» / Т. Н. Арсаланов // Маркетинг в России и за рубежом. – М.: 2004. - № 2.
11. Аржанова И.П. Экономический потенциал вузов/ И.П. Аржанова//Экономика. – М.: 2017. – С.34.
12. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления. / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдов, Ю.Н. Арсеньев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 288 с.
13. Архипова Н.И. Подготовка кадров в условиях цифровой экономики/ Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова// Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы: Сборник научных трудов / Ред. С.И. Сотникова. - Новосибирск, 2018. С. 38-48.
14. Афанасьева Л.А., Коптева К.В. Обоснование необходимости разработки методологических подходов по формированию эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятия. / Л.А. Афанасьева, К.В. Коптева // Auditorium. -2019. -Т. 3. -№ 3 (3). -С. 61-66.
15. Бахова А.П., Гишева С.Ш., Тлехурай-Берзегова Л.Т., Бюллер Е.А. Эффективный контракт в высших учебных заведениях как показатель качества образования/ А.П. Бахова, С.Ш. Гишева, Л.Т. Тлехурай-Берзегова, Е.А. Бюллер // The Scientific Heritage. - 2020. № 52-3 (52). С. 40-42.
16. Базавлуцкая Л.М. Экономика и управление в образовании: учебное пособие / Л.М. Базавлуцкая // Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. - 132 с.
17. Бажуткин Д.Г. Специфика функционирования образовательных услуг в рыночной среде/ Д.Г. Бажуткин //Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – М.: 2009, № 110. - С.55.

18. Балынская Н.Р. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда: монография/ Н.Р. Балынская. - СПб.: Инфо-да, 2014. - 144 с.

19. Баталова О.С. Конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг / О.С. Баталова // Молодой ученый. – М.: 2010. № 10. С. 53-58.

20. Белый Е.М., Романова И.Б. Анализ современных подходов к оценке качества образовательных услуг вуза/ Е.М. Белый, И.Б. Романова // Проблемы экономики и менеджмента. – М.: 2015. № 5 (45). С. 35.

21. Белый Е.М. Конкурентные преимущества вузов: классификация с позиций стейкхолдер менеджмента [Текст] / Е.М. Белый, И.Б. Романова // Современные проблемы науки и образования. – М.: 2012. - № 5. - С.268-274.

22. Беспалова О.В. Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия. / О.В. Беспалова// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – М.: 2014, №1 (4). – С. 69-72.

23. Бобиев А.К. Механизм обеспечения конкурентоспособности образовательных учреждений государственного сектора высшего образования (на материалах Республики Таджикистан). дис. ... к.э.н.: 08.00.05 / Бобиев А.К. – Душанбе: 2018. – 198с.

24. Бобиев А.К. Методологические подходы к анализу конкурентоспособности субъектов сферы высшего профессионального образования//Региональные проблемы преобразования экономики. - 2016, № 2. С.85–95.

25. Бодак Ю.А. Методологические аспекты системы развития кадрового потенциала организационных структур. / Ю.А. Бодак // Белгородский государственный университет. – 2019. - №1. - С. 124-126.

26. Бончукова Д.А. Стратегический маркетинг и конкурентоспособность

вуза. / Д.А. Бонсукова, Н.М. Старобинская // Маркетинг МВА. Маркетинговое управление предприятием. – 2013. – № 2. – С.38-56.

27. Вашурина Е.В., Евдокимова Я.Ш., Овчинников М.Н. О некоторых подходах к разработке типологии российских вузов./ Е.В. Вашурина, Я.Ш. Евдокимова, М.Н. Овчинников. // Университетское управление: практика и анализ. - М.: 2014. № 4-5. С. 21–27.

28. Вербина Г.Г. Психолого-акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста // Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук. - Тамбов, 2011. - 523 с.

29. Верстина Н.Г., Милорадова Н.Г. Проблемы кадрового обеспечения вузов в процессе преобразований системы высшего профессионального образования/ Н.Г. Верстина, Н.Г. Милорадова. // Перспективные проекты развития российского образования. – 2013. – №9. – С. 255 – 259.

30. Вертий И.А. Мотивация как фактор развития профессионализма педагогов // Достижения науки и образования. 2018. Т. 2. № 7 (29). - С. 91-94.

31. Веселова О.А. Профессиональная мотивация и уровень эмоционального выгорания у педагогов. /О.А. Веселева // Вестник науки и образования. 2019. № 18 (72). - С. 96-98.

32. Волостных Е.В. Анализ методических подходов к оценке кадрового потенциала [Текст] // Кадровая политика. – 2011. – № 5. – С. 14 –26.

33. Волошин А.В. Формирование механизма повышения конкурентоспособности организаций высшего образования на рынке образовательных услуг./ Волошин Андрей Владимирович // Диссертация на соискание ученой степени к.э.н. – Красноярск, 2017. - 178с.

34. Ворошилова Е.Н. Аспекты совершенствования кадрового потенциала крупнейшего регионального вуза. / Е.Н. Ворошилова. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: Материалы

Всероссийской научно-методической конференции, - Оренбург: 2014 [Электронный ресурс]. URL: [http:// conference.osu.ru/archive/publications.html?detailed=10](http://conference.osu.ru/archive/publications.html?detailed=10).

35. Ворошилова Е.Н. Аспекты совершенствования кадрового потенциала крупнейшего регионального вуза [Текст] // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – № 16. – С. 73 – 76.

36. Ганиева С.Б. Стратегические направления развития рынка образовательных услуг в Республике Таджикистан: дис. ... к.э.н.: 08.00.05 / С.Б. Ганиева– Душанбе: 2020. – 164с.

13. Ганиев Т.Б. Непрерывное профессиональное образование в системе факторов устойчивого человеческого развития./ Т.Б. Ганиев// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и обществен. наук. - Душанбе, 2016. 2/11 (220). - С. 29-34.

14. Гальдикас В.А., Гальдикас Л.Н. Сфера образовательных услуг, как фактор развития кадрового потенциала вуза [Текст] // Современные аспекты экономики. – СПб.: 2011. – № 17. – С.118 – 121.

15. Гермаидзе Г.Е. Специфика образовательных потребностей молодежи в условиях реформирования российской экономики/ Г.Е. Гермаидзе, Е.Н. Заборова// Проблемы и перспективы развития железнодорожного транспорта: материалы Всерос. науч.-техн. конф. Екатеринбург: УрГУПС, 2000. - С. 61-63.

16. Герсонская И.В. Методологические подходы к анализу трудовых ресурсов предприятия. /И.В. Герсонская // Центральный научный вестник. - 2018. - Т. 3. - № 12. - С. 57-59.

17. Головачев А. С. Конкурентоспособность организации. /А.С. Головачев. – Минск: Высш. шк., 2012. – 319 с.

18. Голева Е.В. Современные взгляды на кадровый потенциал вуза [Текст] // Педагогическое образование в России. – М.: 2014, № 8. – С. 28–31.

19. Гуреева Ю.А., Ерохина Е.В. Динамика развития кадрового потенциала в сфере исследований и разработок./ Ю.А. Гуреева, Е.В. Ерохина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 11-1. – С. 27-33

20. Демин С.А. Понятие конкурентоспособности предприятия в современных условиях [Текст] /С.А. Демин //Вестник Омск.ун-та. – 2011. – № 3. – С. 325–329.

21. Демцура С.С., Гордеева Д.С. Цена труда и инвестиции в профессионально-квалификационное развитие сотрудников предприятия. / С.С. Демцура, Д.С. Гордеева. // Азимут научных исследований: экономика и управление. – М., 2017. Т.6. №1 (18) - С.65.

22. Демцура С.С. Рынок образовательных услуг и современные тенденции развития образования в России [Текст] / С.С. Демцура, Е.Ю. Дмитриева // Балтийский гуманитарный журнал. – 2017. – № 6. – С. 114-117.

23. Дергачева Е.А. Повышение конкурентоспособности и качества образовательных услуг в вузе [Текст] / Е.А. Дергачева, Н.Н. Чернецова // Вестник Брянского государственного технического университета. – 2008. – № 3. – С.108-117.

24. Джураева Ш.А. Совершенствование системы управления развитием образовательных услуг (на примере общеобразовательных учреждений Республики Таджикистан). Автореферат дис. ... к.э.н.: 08.00.05 /Джураева Ш.А. - Душанбе, 2019. – 26с.

25. Джураева Ш.А. Совершенствование системы управления образовательными услугами/ Назаров Д.М., А.М. Джураева, Х.Р. Рустамова, Ш.А. Джураева.// Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: 2019, №1, С.5-11

26. Джураева А.О. Проблемы развития рынка образовательных услуг в

регионах Таджикистана. / А.О. Джураева// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2017. 2/5-1. С. 17-120.

27. Джураева А.О. Формирование регионального рынка образовательных услуг. / А.О. Джураева// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2017. 2/5-1. С, 17-120.

28. Джураева А.О. Реализация социально-экономических задач повышения качества высшего образования в Республике Таджикистан. Дисс. ...док.экон. наук: 08.00.05/ Джураева А.О. - Екатеринбург, 2009. - 374с.

29. Джураева А.О. Финансирование преподавателей высшей школы повышение качества труда (на примере вузов Республики Таджикистан): монография / А.О. Джураева. – Екатеринбург: Изд-во Урал, гос. экон. Ун-та, 2009. –152 с.

30. Довлетмурзаева М. Инновационный и кадровый потенциал вуза: развитие и эффективность использования / М. Довлетмурзаева. - М.: КноРус, 2018. - 957 с.

31. Дятлов В.А. Актуальные вопросы управления персоналом. / В.А. Дятлов. – П., 2001. - С. 6.

32. Дятлов В.А., Пихало В.Т. Управление персоналом./ В.А. Дятлов, В.Т. Пихало. - М.: ПРИОР, 2012. – 158с.

33. Дульзон А.А. Повышение результативности труда персонала вуза / А.А. Дульзон // Университетское управление: практика и анализ. – 2013. – № 2. – С. 27-33.

34. Екшикеев Т.К. Развитие конкурентного потенциала вуза на рынке образовательных услуг / Т.К. Екшикеев // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 2. – С.375-378.

35. Ендовицкий Д. А. Кадровая политика в вузе: решать задачи: повышать эффективность // Вестник ВГУ. Серия: Проблемы высшего образования. 2016. № 3. С. 5-9.

36. Жариков В.Д. Теория 20К формирования и поддержания конкурентоспособности предприятия [Текст] / В.Д. Жариков, П.М. Трофимов // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2014. – №1 (50). – С. 171-175.

37. Закон Республики Таджикистан «Об образовании» от 22 июля 2013 года № 1004 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.12.2020).

38. Закон Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском высшем профессиональном образовании». Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2009г., №5, ст.338; Закон РТ от 26.07.2014 г., № 1126.

39. Закон Республики Таджикистан «О научной деятельности и государственной научно-технической политике (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 2015г., №3, ст. 219.Закон Республики Таджикистан от 17.05.2018г., №1530; от 19.07.2019 г., №1636)

40. Зайцева Е.В., Бушланова О.В. Теоретические основы развития кадрового потенциала образовательных организаций // История науки и техники в современной системе знаний. - Екатеринбург. 2016. – С. 58 – 62.

41. Захарова Е.Н. Особенности формирования конкурентоспособности вуза как субъекта рынка образовательных услуг/ Е.Н. Захарова, О.Г. Гисина // Проблемы экономики и юридической практики. – М., 2013. – № 2. – С.185-188.

42. Зеленцова Л.С., Мурадян А.В. Комплексный подход к стратегии развития кадрового потенциала. / Л.С. Зеленцова, А.В. Мурадян // Вестник университета. – 2012. – № 11. – С. 222 –228.

43. Зеленина Э.Е. К вопросу развития кадрового потенциала в вузах / Э.Е. Зеленина, Т.С. Волоха, Д.В. Сунцова. // Инновационная экономика:

материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2018 г.). - Казань: Молодой ученый, 2018. - С. 24-27.

44. Ибодова З.Х. Организационно-экономические механизмы обеспечения инновационного развития вуза на рынке образовательных услуг. / Ибодова Зарина Хабибуллоевна // диссертация к.э.н. – Душанбе, 2017. – 159с.

45. Иваненко М.А. Формирование рынка образовательных услуг. М.: Экономика образования. М., 2007. №2. - 141с.

46. Иванникова М.Н. Формирование сущности конкурентных преимущества предприятия и их классификация/ М.Н. Иванникова // Вестник Белгородского ун-та кооперации, экономики и права. – М., 2013. № 2 (46). – С. 325-329.

47. Игнатъев В.П., Павлов Г.Н., Самсонова Н.И. Эффективный контракт как средство повышения заработной платы преподавателей Федерального университета // Фундаментальные исследования. 2020. №6. С. 54-58.

48. Искорнева Д.А. Трудовая мотивация педагогов высших учебных заведений // Национальная Ассоциация Ученых. 2018. № 10 (37). С. 38-40.

49. Инновационное развитие сферы услуг и проблемы экономики труда в национальной экономике: Коллективная монография: под ред. Р.К. Раджабова. – Душанбе: «Ирфон», 2021. –С.339.

50. Кадырова З.Х. Повышение эффективности взаимодействия вузов Республики Таджикистан и субъектов рынка труда (на примере экономических специальностей). Монография, коллектив авторов. – Душанбе: «Ирфон», 2014. – 219 с.

51. Кадырова З.Х. Механизм формирования и развития кадрового потенциала высших учебных заведений./ Монография, коллектив авторов. – Душанбе: «Ирфон», 2012. – 185 с.

52. Кадырова З.Х. Обеспечение качества в высших учебных заведениях. Монография, коллектив авторов. – Душанбе: «Ирфон», 2011. – 312 с.

53. Кадырова З.Х. Методологические аспекты оценки кадрового потенциала высших учебных заведений. /З.Х.Кадырова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). – Душанбе: Сино, 2012. – № 2/1 (78), - С. 56-61 (в соавторстве).

54. Кадырова З.Х. Инновационная деятельность вуза – важное условие непрерывного обеспечения качества высшего образования // Сб. стат. науч. практич. конференции преподавателей ТГУК посвященный 20-летию независимости Таджикистан - Душанбе, ТГУК, 2011, – С. 26-34.

55. Караева Дж. Г. Организационно-экономические основы оказания услуг среднего профессионального образования в условиях рыночной экономики: автореферат дисс. ... к.э.н.: 08.00.05 / Караева Джонона Гафоровна; [Место защиты: Тадж. гос. Ун–т коммерции] - Душанбе, 2018, - 50с.

56. Караева Дж.Г., Ашуров Г.Д. Среднее профессиональное образование в Республике Таджикистан: тенденции и развитие/Дж.Г. Караева, Г.Д. Ашуров //Вестник Таджикского национального университета. - Душанбе: СИНО, 2017. - №3. - С. 112-117.

57. Катаева З.Х. Организационно-экономические основы формирования и развития рынка образовательных услуг в Республике Таджикистан: дис....к.э.н.: 08.00.05/З.Х. Катаева. – Душанбе, 2006. – 200 с.

58. Катковская И.В. Условия и инструменты управления кадровым потенциалом организации/ И.В. Катковская // Молодой ученый. – М., 2016. - №15. - С. 301-305.

59. Клячко Т.Л. Образование в России и мире. Основные тенденции [Текст] / Т.Л. Клячко // Образовательная политика. – 2020. – № 1. – С. 26-42.

60. Кодиров Ш.Ш. Реаллокация человеческого капитала в условиях Республики Таджикистан. / Ш.Ш. Кодиров.// Экономика Таджикистана. – Душанбе, 2020. № 1. - С. 159-168.

61. Кодиров Ш.Ш. Рыночные механизмы и проблемы управления общим, средним образованием в Республике Таджикистан. /Ш.Ш. Кодиров. // Экономика Таджикистана. – Душанбе, 2020. № S4-1. – С.195-201.

62. Кодиров Ш.Ш. Высшее образование как фактор воспроизводства человеческого капитала в условиях Республики Таджикистан. / Ш.Ш. Кодиров. // Экономика Таджикистана. – Душанбе, 2019. № 2. - С.151-155.

63. Кодиров Ш.Ш. Уровень образования, как элемент человеческого капитала и его влияние на демографические процессы. / Ш.Ш. Кодиров.// Экономика Таджикистана. – Душанбе, 2019. № 4.- С.67-72.

64. Кречетников К.Г. Информационные технологии как средство индивидуализации обучения. / К.Г. Кречетников.// Международная электронная конференция 20.03.2016. - <http://www.naukapro.ru>

65. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя./ Н.В. Кузьмина. - Л.: Знание, 1985. - 32 с.

66. Коломоец Е.Н. Управление кадровым потенциалом организации [Элек. ресурс] URL:<http://www.mail.ru/events/sfiro/articles/sec5/kolomoeц.doc> (дата обращения 27.02.2016).

67. Колесников А.М., Вагин С.Г. Элементы повышения инновационной активности в предпринимательской среде опорными Вузами/ Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 5-1. - С. 515-522.

68. Колесников А.М., Антохина Ю.А. Роль личностных и деловых качеств в становлении профессионала/А.М. Колесников, Ю.А. Антохина, А.Г. Михайлова, Т.А. Кокодей //Вестник Санкт-Петербургского государственного

университета технологии и дизайна. Серия 3: Экономические, гуманитарные и общественные науки. 2020. № 4. - С. 3-8.

69. Комилов С.Дж., Файзуллоев М.К. Оценка инновационного потенциала социально-экономического развития региона». / С.Дж. Комилов, М.К. Файзуллоев //Журнал Проблемы современной экономики – Душанбе, 2013. №3 (47). - С.369-373.

70. Комилов С.Дж. Система кадрового обеспечения инновационной деятельности: Социально-экономические достижения Республики Таджикистан за годы государственной независимости./С.Дж. Комилов// Материалы республиканской конференции, посвященной 25-летию независимости Республики Таджикистан и 20-летию Российско-Таджикского (славянского) университета, 28апреля 2016года, Душанбе) – Душанбе: РТСУ 2016. - С.34–38.

71. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер. - СПб. АО Коруна, 1994. - 690 с.

72. Крымзин Д.Н. Статистические методы интегральной оценки кадрового потенциала вуза [Текст]:/Д.Н. Крымзин// Автореф. дис. ...к.э.н. – Саранск. – 2014. – 25 с.

73. Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. К вопросу о стратегии управления персоналом организации// Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. - 2010. № 6. - С.224-229.

74. Кречетников К.Г. Информационные технологии как средство индивидуализации обучения./ К.Г. Кречетников.// Международная электронная конференция 20.03.2016. - <http://www.naukapro.ru>

75. Купера А.В., Совершенствование управления развитием кадрового потенциала вуза./ А.В. Купера// Автореф. дис. ...к.э.н. – Владивосток. – 2007. – 24 с.

76. Kuah C. T., Wong K. Ye. Efficiency Assessment of Universities through Data Envelopment Analysis // World Conference on Information Technology Procedia Computer Science. December 2011. Vol. 3. P. 499–506. DOI 10.1016/j.procs.2010.12.084.

77. Лазарев Г.И., Мартыненко О.О., Лазарев И.Г. Новые стратегии вуза в развитии кадрового потенциала/ Г.И. Лазарев, О.О. Мартыненко, И.Г. Лазарев // Университетское управление: практика и анализ. - 2015. № 1. С. 53–63.

78. Лоскутова М.А. Развитие рынка образовательных услуг с использованием систем рейтингования./ Лоскутова Майя Алексеевна.//дис. ... канд. экон. наук. - СПб., 2020. - 158с.

79. Маскина О.Г., Исследование и анализ методик оценки потенциала образовательной организации [Текст] // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 8–1. – С. 160 – 163.

80. Меликян А.В. Показатели мониторинга системы высшего образования в России и за рубежом./ А.В. Меликян // Университетское управление: практика и анализ. – М.:2014. № 3. С. 58–66.

81. Митрофанова Т.Ю. Разработка конкурентной стратегии вуза на рынке образовательных услуг: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 [Текст] / Т.Ю. Митрофанова [Место защиты: Росийский гос. пед. ун–т им. А.И. Герцена]. – СПб., 2011. – 239с.

82. Модель оценки конкурентного потенциала ресурсов и способностей вуза как стейкхолдер-компании. //Экономика и образование//Вестник УГТУ-УПИ, 2009. №3, С.134-135.

83. Маркс К. Энгельс Ф. Соч. 2–е изд. Т.26. ч.1. С.413.

84. Мирсаидов А.Б., Рашидова Д. Ценообразования на образовательные услуги вузов, ориентированные на предпочтение потребителей/ А.Б. Мирсаидов, Д. Рашидова - Альманах, 2014. - №2. - С 45.

85. Мирсаидов А.Б. Этапы развития теории услуг / А.Б. Мирсаидов - Экономика Таджикистана. – Душанбе, 2013. -№1. - С.41.

86. Мокрова М. Ю., Развитие человеческого потенциала России: основные тенденции и потенциал роста / Л. Н. Липатова, М. Ю. Мокрова // Сб. «Государство и бизнес. Экосистема цифровой экономики». Матер. XI Межд. науч.-практ. конф. Северо-Западный институт управления РАНХиГС при Президенте РФ. – СПб.: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Северо-Западный институт управления, 2019. – С. 94-98.

87. Мокрова М.Ю. Современные тенденции развития человеческого потенциала России / М.Ю. Мокрова, Л.Н. Липатова // Ежегодник «Россия: тенденции и перспективы развития». Отв. ред. В.И. Герасимов. – М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2019. – С. 317-321.

88. Мумтоз Назири. К вопросу о совершенствовании системы подготовки кадров на основе инновационной модели развития образования. /Мумтоз Назири// Материалы межд. научно-практ. конф. «Использование инновационного потенциала Вуза при подготовке бакалавров и магистров» - Душанбе, 2015.-С. 294-296.

89. Мумтоз Назири. Финансовые аспекты использования трудового потенциала региона в условиях рыночной экономики. /Мумтоз Назири//Материалы межд. научно-практ. конф.«Проблемы развития банковской системы в Таджикистане и Польше». Душанбе, 2015. -С. 128-130.

90. Мумтоз Назири. Активизации использования трудового потенциала в современных условиях. /Мумтоз Назири// Материалы межд. научно-практ. конф. «Актуальные проблемы развития экономики и образования». Душанбе, 2016.-С. 434-436.

91. Мумтоз Назири. Система показателей для оценки использования трудового потенциала предприятия. /М.Х.Саидова, Мумтоз Назири - Материалы VМеждународной научно-практической конференции «Актуальные проблемы теории и практики бухгалтерского учёта, анализа и аудита» посвященного 25-летию государственной независимости Республики Таджикистан (15-16 июля, 2016 г., г. Душанбе) - Душанбе, 2016. - С.177-179.

92. Мумтоз Назири. Влияние государственных и иностранных инвестиций в развитии национальной экономики. /Рахими М.,Мумтоз Назири.// Международная научно-прак. дист-ой конф. «Устойчивое развитие инновационной экономики в Таджикистане и Польше» (23-24декабря, 2016 г., г. Душанбе) - Душанбе, 2016. - С.83-84.

93. Мумтоз Назири. Политическое состояние таджикских трудовых мигрантов за рубежом. /М.Н. Икромова, Мумтоз Назири. // Материалы межд. научно-прак. дист-ой конф. «Развитие рынка финансовых услуг в Таджикистане и Польше» (26-27 декабря, 2017 г., г. Душанбе) - Душанбе, 2017. - С.175-178.

94. Mumtoz N. World security through 10 years: Global problems. / Sh.M. Shakirova, M.Azizova, N.Mumtoz. Развитие инновационной экономики в Таджикистане и Польше. Международная научно-прак. дист-ая конф.(21-22декабря, 2018 г., г. Душанбе) - Душанбе, 2018. - С.188-190.

95. Мумтоз Назири. Некоторые подходы к исследованию факторов конкурентоспособности образовательных услуг./Мумтоз Назири//VII Международная научно-прак. конф.«Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики» - Душанбе, 2019. - С.287-290.

96. Мумтоз Назири. Роль социально-трудовых отношений в развитии рыночной экономики»./ Ш.Б. Рафиев, Мумтоз Назири, // Вестник Таджикского

государственного университета коммерции.–Душанбе, 2020.№ 4/2(34). -С.125-130.

97. Мумтоз Назири. Совершенствование механизма повышения качества кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования./Х.Н. Факеров, М.Х. Саидова, МумтозНазири // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: 2021, №6. Ч.2. – С.117-124.

98. Мумтоз Назири. Факторы, влияющие на использование кадрового потенциала в учреждениях высшего профессионального образования Республики Таджикистан./ М.Х. Саидова, МумтозНазири // Экономика Таджикистана – Душанбе, 2021. № 4-2. -С.161-169.

99. Мумтоз Назири. Анализ и оценка кадровой обеспеченности оказания образовательных услуг в вузах Республики Таджикистан. /Мумтоз Назири // Вестник Центра Стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе, 2021. №2 (74)– С.162-171.

100. Мумтоз Назири. Кадровое обеспечение учреждений высшего профессионального образования в условиях конкуренции в Республике Таджикистан./Мумтоз Назири// Известия Национальной Академии наук Таджикистана. Отделение общественных наук. - Душанбе, 2021. №4– С.110-112.

101. Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2020 года от 30 июня 2012 года, №334 (с изменениями от 10.02.2016 г.)

102. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. -Душанбе: «Шарки озод», 2017. - 103с.

103. Надточий Ю.Б. Обеспечение качества образовательного процесса в образовательных организациях высшего образования./Ю.Б. Надточий. – Дашков и К, 2021. – 159с.

104. Никулина И.Е. Эффективный контракт в вузе как драйвер повышения качества труда научно-педагогических работников // Высшее образование в России. - 2018. Т.27. № 5. - С. 9-19.

105. Новиков А.В. Качество жизни населения российских городов // Право и образование. - 2015. № 2. С. 105-112.

106. Ойматов Б.Ш. Развитие социальной инфраструктуры учреждений высшего профессионального образования в условиях рыночной экономики (на материалах Республики Таджикистан)/ Б.Ш. Ойматов// Автореферат дис. ... к.э.н.: 08.00.05 / Ойматов Бахтиер Шорахматович. – 2019. – 24с.

107. Ойматов Б.Ш. Анализ современного состояния и развитие сферы услуг и социальной инфраструктуры вузов в Республике Таджикистан // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: ТНУ, 2018. №8. – С.149-155.

108. Подопригора М.Г. Механизм стратегического управления конкурентоспособностью вуза на рынке образовательных услуг на основе бенчмаркинга и методики распознавания образов: монография [Текст] / М.Г. Подопригора. – Таганрог: Технологический институт Южного федерального университета, 2011. – 211с.

109. Послание Президента Республики Таджикистан Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.12.2019г.

110. Послание Президента Республики Таджикистан Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.12.2020г.

111. Послание Президента Республики Таджикистан Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26.12.2021г.

112. Попов Г.В. Определение требований к профессиональной компетентности рабочих как основа разработки профессиональных стандартов /Г.В. Попов, С.В. Елизарьев, Л.И. Назина и др.//Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. -2017. -№ 3 (53). -С. 175-179.

113. Приоритетные направления развития социальной инфраструктуры вузов в условиях рыночной экономики: состояние и перспективы. /Коллективная монография. Под редакцией д.э.н., профессора Факерова Х.Н. и д.э.н., профессора Раджабова Р.К.-Душанбе: «Ирфон», 2018.– 258с.

114. Рашидова Д.Дж. Тенденции развития рынка образовательных услуг (на материалах учреждений высшего профессионального образования Республики Таджикистан)/ Рашидова Дилрабохон Джалоловна // Автореферат на соискание ученой степени к.э.н. –Душанбе, 2019.-57 с.

115. Рашидова Д.Дж. Методы управления учреждениями высшего профессионального образования в условиях рыночной неопределенности // Экономика Таджикистана. Академия наук РТ // Рашидова Д.Дж./ Душанбе, 2019. - № 3. – С.164-169.

116. Рашидова Д.Дж. Особенности неценовой детерминанты рынка образовательных услуг» // Экономика Таджикистана. Академия наук РТ // Д.Дж. Рашидова./ Душанбе, 2019. - № 2. – С.164-169.

117. Раджабов Р.К. Региональные аспекты развития сферы платных услуг населению в условиях переходной экономики / Р.К.Раджабов.- Душанбе: Ирфон, 2013. - 213с.

118. Раджабов Р.К., Факеров Х.Н., Нурмахмадов М., Саидова М.Х. Сфера услуг: проблемы и перспективы развития./Р.К. Раджабов, Х.Н. Факеров, М. Нурмахмадов, М.Х. Саидова. - Душанбе: «Дониш», 2007. - 544с.

119. Ризокулов Т.Р., Юсупова А.К. Модернизация системы образования в национальной экономике республики из корейского опыта. / Т.Р.Ризокулов, А.К.Юсупова // Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Серия Естественные и экономические науки. – 2017. №1 (40). – С.347-352.

120. Ребрикова Н.В. Исследование рынка образовательных услуг: краткий обзор / Н.В. Ребрикова, О.В. Колесникова // Молодой ученый. – 2017. – №14. – С. 417-420.

121. Резник С.Д. Система и механизмы управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения: монография [Текст] /С.Д. Резник. – Пенза.: ПГУАС, 2009. – 147 с.

122. Романкова Л.И., Селянская Г.Н. Мониторинг кадрового потенциала вуза [Текст] // Новые информационные технологии в образовании. – 2006. – №3. – С. 14-25.

123. Рустамова Х.Р. Ссовершенствование механизма функционирования рынка образовательных услуг/Х.Р. Рустамова// 08.00.05. дис...к.э.н. – Душанбе, 2018. - 149с.

124. Рябова Т.М. Оценка профессиональной деятельности профессорско–преподавательского состава вузов в условиях модернизации высшего образования [Текст]: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. – Москва. – 2011. – 25 с.

125. Рясов С.Ю. Эффективный контракт как способ оценки результатов деятельности сотрудника научно-исследовательской организации, текущее

состояние и пути совершенствования // Экономика труда. - 2020. № 9. - С.819-832.

126. Саидова М.Х. Анализ современного состояния и развития системы управления образовательных учреждений в Республике Таджикистан/ М.Х. Саидова, Ш.А. Джураева. //Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: 2020, №10. Ч.2. – С. 173-185.

127. Саидова М.Х., Ойматов Б.Ш. Развитие социальной инфраструктуры учреждений высшего профессионального образования в условиях рыночной экономики. /М.Х. Саидова, Б.Ш. Ойматов//монография под ред. д.э.н., профессора Раджабова Р.К. – Душанбе: «ЭР-граф», 2019.- 258с.

128. Саидова М.Х., Ойматов Б.Ш., Гурезов С.И. Место и роль среднего образования в формировании и развитии человеческого капитала в Республике Таджикистан/ М.Х., Саидова, Б.Ш. Ойматов, С.И.Гурезов//Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе, ТНУ, 2019. №8, - С.79-85.

129. Саидова Х.М. Организационно-экономические аспекты социальных услуг в условиях рыночной экономики. Автореферат дис. ... к.э.н.: 08.00.01 / Саидова Хусния Махмадуловна.– Душанбе, 2021. – 57с.

130. Савченков А.В. Устойчивая мотивация к осуществлению педагогической деятельности как компонент профессиональной гибкости будущих педагогов // Science for EducationToday. - 2020. Т. 10. № 1. С. 43-61.

131. Сагинова О.В. Стратегия вуза: маркетинговый аспект (на примере Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова)//Режим доступа//<https://www.marketologi.ru/publikatsii/stati/strategija-vuza-marketingovyjj-aspekt/>

132. Садыков З.С. Управления профессиональным развитием человеческих ресурсов в современных условиях. /З.С. Садыков // Республиканская научно-практическая конференция на тему «Пути усовершенствования профессиональной занятости и лидерство в современном менеджменте». - Душанбе, 2019.-С.315-319.

133. Садыков З.С. Стратегические направления формирования профессионально-управленческих компетенций менеджмента предприятий Республики Таджикистан. /З.С. Садыков //Международная научно–практическая онлайн видеоконференция на тему: «Роль вузов в обеспечении устойчивого развития региона в контексте ускоренной индустриализации страны» (13 ноября 2020). – Душанбе, 2020. – С.620-625.

134. Селянская Г.Н. Особенности финансирования социальных гарантий для формирования современной системы мотивации профессорско-преподавательского состава вузов//Ю.Ю. Финогенова, Г.Н. Селянская// Проблемы теории и практики управления. –М.:Международная медиа группа, 2019. – С 125-136.

135. Седова О.Л. Миграционная политика как фактор повышения кадрового потенциала российской экономики // Экономика России: Новые реалии и стратегии прорыва: Сб. науч. трудов / Ред. Н.И. Архипова. - М.: РГГУ, 2019. - С. 185-191.

136. Сигов В.И., Резникова О.С. Совершенствование методических и прикладных аспектов повышения эффективности оценки и использования персонала организации/В.И. Сигов, О.С.Резникова // Экономические и социально психологические аспекты управления персоналом в условиях динамических изменений организации (монография). -Уфа, 2017. - С.-11-48.

137. Содиков Х.С. Исследование особенностей формирования стратегии развития государственно-частного партнерства в Республике Таджикистан/

Х.С. Содиков // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2017. - № 2/2. - С. 192-195.

138. Содиков Х.С. Совершенствование внутреннего механизма обеспечения качества образования в высших учебных заведениях/Х.С.Содиков // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). – Душанбе: Сино, 2016. - № 2/9 (218). - С. 233-239.

139. Содиков Х.С. Вопросы повышения качества образовательных услуг в вузах./Х.С. Содиков // Материалы II-международной конференции «Тенденции развития экономики и высшего образования» - Душанбе: «Сумани Кудрат», 2014. – С. 349-354.

140. Содиков Х.С. Социально-экономическая сущность и специфика образовательных услуг в условиях рыночной экономики. /Х.С. Содиков // Материалы международной научно-практической конференции «Устойчивое развитие инновационной экономики в Таджикистане и Польше». – Душанбе, 2016. - С. 294-297.

141. Стрижов А.А Понятие качества образовательной услуги в условиях рыночных отношений / А.А. Стрижов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2018. – №3. – С. 47–50.

142. Статистический сборник: Таджикистан: 30 лет государственной независимости. – Душанбе, АСПРТ, - 2021. – 702 с.

143. Статистический сборник сферы образования Республики Таджикистан, часть 2, 2020. – 237с.

144. Стратегия развития Таджикского государственного университета коммерции на период до 2030 года. Утверждено решением Ученого совета ТГУК от 07 июня 2017 года, № 11.

145. Сухенко Н.В. Образовательные услуги вузов//Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), №2 (10), 2012. Режим доступа:<https://cyberleninka.ru/article/v/obrazovatelnye-uslugi-vuzov>. – с.12

146. Табаров О.С. Проблемы обеспечения экономической безопасности рынка образовательных услуг: автореф. дис...канд.эк. наук:08.00.05/О.С. Табаров. - Душанбе: 2010. - С. 10.

147. Таджикистан: Анализ Сектора высшего образования, Отчет, Всемирный Банк, 2014г. – С.89.

148. Тряпицына А.А. Рынок образовательных услуг / /Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. - 2009. №3. - 200 с.

149. Туманов К.М. Кадровое обеспечение в системе стратегического управления качеством образования в вузе [Текст] // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 11-15.

150. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 638 с.

151. Файрузов А.Ю., Смирнов А.А., Лихачев Л.Е. Развитие кадрового потенциала и эффективность его функционирования./А.Ю. Файрузов, А.А. Смирнов, Л.Е. Лихачев // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 12-4. – С. 912-917;

152. Факеров Х.Н., Раджабов Р.К. Концептуальные подходы к определению сущности конкурентоспособности высших профессиональных учебных заведений // Развитие инновационной экономики в Таджикистане и Польше. Сборник материалов международной научно-практической дистанционной конференции: под общ. ред. Факерова Х.Н., Раджабова Р.К. (г.Душанбе, 20-21 декабря 2018г.)-Душанбе: «ТГУК», 2018. - С.5-9.

153. Факеров Х.Н. и др. Обеспечение качества высшего образования в Республике Таджикистан. – Душанбе: «Ирфон», 2012. – 184 с.

154. Факеров Х.Н. и др. Механизм формирования и развития кадрового потенциала высшего образования Республики Таджикистан. – Душанбе: «Ирфон», 2011. – 212 с.

155. Факеров Х.Н. и др. Управление ресурсами в системе высшего образования Республики Таджикистан в условиях финансового кризиса. – Душанбе: «Ирфон», 2010. – 136 с.

156. Факеров Х.Н., Сангинов Н.С. Внедрение кредитной системы образования с учетом национальных особенностей [Текст]/ Х.Н. Факеров, Н.С. Сангинов//Международное сотрудничество вузов: опыт, возможности и внедрение европейской кредитной системы образования. Материалы межд. научно-практической конференции. -2009. –Душанбе. - С.3-8.

157. Факеров Х.Н. и др. Повышение эффективности взаимодействия вузов Республики Таджикистан и субъектов рынка труда (на примере экономических специальностей) – Душанбе, 2014 – 219 с.

158. Федонина О. В. Проблемы развития человеческого потенциала территории с позиции оценки уровня жизни в контексте нового качества экономического роста / О. В. Федонина// Экономика: вчера, сегодня, завтра – 2019. - № 1-3. – Т. 9. – С. 546-553.

159. Фирова И.П., Редькина Т.М., Соломонова В.Н. Новые формы обучения при помощи онлайн образования// Научное пространство России: генезис и трансформация в условиях реализации целей устойчивого развития. Сборник научных статей по итогам Национальной научно-практической конференции. - Санкт-Петербург, 2020. - С. 179-181.

160. Фирова И.П., Редькина Т.М., Соломонова В.Н. Совершенствование механизма социализации в процессе дистанционного образования//

Корреляционное взаимодействие науки и практики в новом мире. Сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2020. - С. 301-304.

161. Хабибов С.Х. Болонский процесс и вопросы внедрения механизма взаимного признания квалификации и документов об образовании /Х.Н. Факеров, С.Хабибов//Внедрение ECTS и механизмы признания квалификации и дипломов. Материалы международной конференции (г.Душанбе, июнь 2006). - Душанбе, 2006. - С.11.

162. Цели устойчивого развития в области образования: особенности и проблемы реализации / Л.М.Базавлуцкая, Е.В.Евплова, Е.А. Коняева // Современные исследования социальных проблем (электронный журнал). – 2018. – Т. 9. – № 6. – С. 19-35.

163. Цинарева Т.А. Методические основы развития кадрового потенциала вуза [Текст] // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – № 2. – С. 45-49.

164. Чаплинская Я.И. Профессиональное выгорание как процесс отчуждения // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. - 2020. № 56. - С. 122-128.

165. Чернишова Е.Р. Методологические подходы к оцениванию кадрового потенциала высших учебных заведений [Текст] // AlmaMater. – 2013. – № 1. – С. 42-48.

166. Человеческий капитал [Электр.ресурс] // URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата последнего обращения- 30.04.2021)

167. Чириков И.С. Академическое развитие в университете: опыт зарубежных вузов [Текст] // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 5. – С. 15-23.

168. Чульдум А. Э. Совершенствование системы найма персонала / А. Э. Чульдум // Экономический рост России: проблемы и стратегические перспективы. Сборник статей студентов и магистрантов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 25 мая 2018 г. / отв. ред. д.э.н., профессор М.М. Омаров, составитель к.ф.н. Н.А. Шорохова// Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого. - Новгород, 2018. – С. 33-37.

169. Чульдум А. Э. Подготовка кадров и разработка эффективной системы расширенного воспроизводства знаний (генерации знаний) на региональном уровне / А.Э. Чульдум // Известия Международной академии аграрного образования – 2018. - Выпуск № 40. – С.125-128.

170. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании. - М.: Гросс Медиа, 2007. - 248 с.

171. Шаропов Ф.Р. Факторы и показатели оценки качества образовательных услуг. /Ф.Р.Шаропов. //Вестник Таджикского государственного университета коммерции. – Душанбе, 2018, № 4/2. -С.21-25.

172. Шаропов Ф.Р. Вопросы государственного регулирования рынка образовательных услуг./Ф.Р. Шаропов // Материалы межд. научно-прак. конф. «Устойчивое развитие инновационной экономики в Таджикистане и Польше». – Душанбе, 2016. - С. 285-287.

173. Шестопалова А.В. Сравнительный анализ статистики и методологии мировых рейтингов вузов. /А.В. Шестопалова // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2016. №1 (45), том 9. – С. 84-100.

174. Ягудина Л.Р., Ягудин И.И. Эффективность рейтингов университетов: реализация информационной и мотивационной функций. /Л.Р.Ягудина, И.И. Ягудин // Высшее образование в России. –2016. - № 11 (206). – С. 66-71.

175. Яклюшина О.Н. Применение методики оценки человеческого потенциала А. Я. Кибанова в органах местного самоуправления. / О.Н. Яклюшина // Сб. Современная наука: проблемы и перспективы развития. 3 Международная научно-практическая конференция. Сборник статей. В 3-х частях. Под редакцией А.Э. Еремеева. – Омск: Омская гуманитарная академия, 2019. – С. 149-155.

176. Saidova Munavvar, Oymatov Bakhtiyor. Formation and development of secondary education in the development of human capital accumulation in case of Tajikistan/ International Journal of Economics, Commerce and Management, Page 19-27. (0,5 п.л.) (авторских - 0,3). United Kingdom ISSN 2348 0386 Vol.IX, Issue 3, March 2021 (<http://ijecm.co.uk/>).

177. Schuler R.S., Jackson S. A Quarter-Century Review of Human Resource Management in the U.S: The Growth in Importance of the International Perspective // Management Revue. – 2005. – Vol 16. – Issue 1. – P. 1-25.

178. Zhuchkov V.M. Elektronnoe obuchenie v vysshem obrazovanii: sovremennye i perspektivnye napravleniya razvitiya [E-learning in higher education: modern and promising areas of development]. Sovremennoe obrazovanie: tradicii i innovacii. 2018; (4):132-134. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37169585> (accessed 09.08.2019)

Определение понятия «образовательная услуга»

Характеристика образовательной услуги	Источник
«ОУ - категория смешанно–общественных благ, так как участие отдельного потребителя в их использовании обусловлено рядом обстоятельств: уровнем способностей и знаний, образования и др.»	Абдурахмонов У.М.
«ОУ - услуги по воспитанию и обучению, т.е. действия по передаче обучающему информации, направленные на усвоение ее обучающимся в виде знаний, навыков и умений»	Белозеров А.В.
«ОУ - экономически и социально значимая категория, представляющая собой действие или деятельность, в процессе которой одно лицо передает другому лицу комплекс информации и знаний, нацеленный на развитие личности, духовный и интеллектуальный рост, овладение профессиональными умениями и навыками, приобщение к опыту человечества, воплощенному в определенных научных, культурных и духовных идеях, концепциях и открытиях	Галайда О.В.
«ОУ - это социально-экономическая категория, где результатом ее деятельности, является получение необходимых знаний, которые оказывают УВПО, где развивают духовные, нравственные и профессиональные компетенции, для потребляющих эти услуги»	Кадырова З.Х.
«ОУ - организованная, целенаправленная, устойчивая деятельность, осуществляемая одним или несколькими субъектами посредством коммуникативных средств по передаче знаний, формированию умений, навыков, оказанию воздействий, формирующих личность человека, гражданина путем организации и управления его учебной деятельности»	Куров С.В.
«ОУ - целенаправленный, логически последовательный процесс передачи потребителям определенной совокупности знаний, умений и практических навыков общеобразовательного и специального характера по установленной программе»	Кузнецова С.П.
«ОУ - комплекс таких услуг, которые непосредственно связаны с реализацией главных целей образования, осуществлением его миссии»	Панкрухин А. П.
«ОУ - комплекс образовательных услуг, направленный на изменение образовательного уровня или профессиональной подготовки потребителя, обеспеченный соответствующими ресурсами образовательной организации»	Сагинова О.В.
«ОУ - есть результат учебной, управленческой и финансово–	Сон Т.А.

хозяйственной деятельности учебного заведения, направленной на удовлетворение производственного спроса на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочей силы и спроса индивидов на получение профессии или квалификации, переквалификации»	
«ОУ - представляют собой социально значимый и высоколиквидный товар, потому что он необходим не только для потребителя образовательных услуг, но и для всего общества в целом»	Тряпицына А.А.
«ОУ - продукт образовательного производства и как процесс, в котором создается человеческий капитал через индивидуальное потребление трудового потенциала производителя и индивидуальное производство трудового потенциала потребителя»	Чекмарев В. В.
«ОУ - система знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения разнообразных образовательных потребностей личности, общества, государства»	Щетинин В.П.
«ОУ - это целенаправленность деятельности образовательных учреждений, устремлённая на воспитание и развитие интеллектуальных способностей и профессиональных качеств человека, которые будут в будущем реализовываться в трудовой деятельности»	Авторское определение

Источник:составлено автором

АНКЕТА

Определяющая степень удовлетворенности ППС условиями работы и преподавания с целью выработки рекомендаций по развитию кадрового потенциала и повышению уровня качества образовательных услуг УВПО

1. Как вы оцениваете уровень профессионализма преподавателей своего университета

- А. очень высокий
- Б. высокий
- В. средний
- Г. удовлетворительный
- Д. неудовлетворительный

2. Какие факторы влияют на качество профессиональной деятельности преподавателей вузов?

- А. высокая заработная плата
- В. состояние материально-технического обеспечения университета
- Г. система повышения квалификации
- Д. строгий контроль учебного процесса
- Е. другие факторы (перечислить)

3. С какими проблемами/трудностями, Вы сталкиваетесь при защите кандидатских и докторских диссертаций?

- А. финансовые трудности
- Б. нехватка литературы и статистической информации
- В. отсутствие Диссертационных советов
- Г. недоступность научного руководителя
- Д. другие проблемы (перечислить)

4. На ваш взгляд, сколько процентов преподавателей УВПО знают основы психологии и педагогического мастерства?

- А. до 20 %
- Б. 21-40 %
- В. 41-60 %
- Г. 61-80 %
- Д. 81-100 %

5. В чем причина незаинтересованности одаренных выпускников вузов к научно-педагогической деятельности?

- А. снижение статуса и авторитета профессии преподавателя и ученого в обществе
- Б. низкий уровень заработной платы
- В. трудность педагогической деятельности
- Г. недоступность жилья и отсутствие перспективы его приобретения в столице
- Д. другие факторы (перечислить)

6. Как Вы оцениваете условия и возможности повышения квалификации преподавателей своего университета (института)

- А. очень высокой
- Б. высокой
- В. средней
- Г. удовлетворительной
- Д. неудовлетворительной

7. Каким образом должен осуществляться прием на должность преподавателя УВПО?

- А. по представлению заведующих кафедр

- Б. на конкурсной основе
- В. после чтения контрольной лекции
- Г. после прохождения специальных курсов педагогического мастерства
- Д. другие пути (перечислить)

8. Какой из нижеследующих форм подготовки научно-педагогических кадров считается эффективной?

- А. краткосрочные курсы подготовки преподавателей
- Б. магистратура
- В. аспирантура
- Г. другие формы (перечислить)

8. Какими основными профессиональными качествами должен владеть преподаватель УВПО (выберите 3 варианта ответа)?

- А. высокая квалификация
- Б. высокие навыки преподавания
- В. умение пользования современными технологиями
- Г. знание нескольких иностранных языков
- Д. умение увязки содержания курса с практикой хозяйствования
- Е. другие качества (перечислите)

9. Какими основными личными качествами должен владеть преподаватель УВПО (выберите 3 варианта ответа)?

- А. честность
- Б. вежливость
- В. строгость
- Г. поддержать студентов
- Д. выдержанность
- Д. уметь слушать
- Е. другие качества

11. Ваши предложения по укреплению кадрового потенциала УВПО

АНКЕТА
для заведующих кафедр высших учебных заведений

Данный опрос позволит определить качества профессиональной деятельности научно-педагогических кадров и степени обеспеченности кафедр преподавателями с целью выработки рекомендаций по развитию кадрового потенциала УВПО.

1. Направление специальности Вашей кафедры?

- А. педагогическое
- Б. экономическое
- В. техническое
- Г. медицинское
- Д. другое направление

2. Степень обеспеченности кафедры штатными преподавателями (в %)
_____ %

3. Сколько процентов преподавателей кафедры имеют ученую степень? (в %)
_____ %

4. Средний возраст преподавателей с учеными степенями, в том числе кандидаты и доктора наук

- _____ лет (в общем)
- _____ лет (кандидаты наук)
- _____ лет (доктора наук)

5. Сколько процентов преподавателей кафедры проходили курсы повышения квалификации за последние 5 лет?

- А. до 20 %
- Б. 21-40 %
- В. 41-60 %
- Г. 61-80 %
- Д. 81-100 %

6. Сколько процентов преподавателей в процессе обучения пользуются современными информационно-коммуникационными средствами?

- А. до 20 %
- Б. 21-40 %
- В. 41-60 %
- Г. 61-80 %
- Д. 81-100 %

7. Сколько процентов специальных дисциплин кафедры обеспечены высококвалифицированными кадрами?

- А. до 20 %
- Б. 21-40 %
- В. 41-60 %
- Г. 61-80 %
- Д. 81-100 %

8. Сколько процентов кадрового состава кафедры нуждается в обновлении?

- А. до 20 %
- Б. 21-40 %
- В. 41-60 %
- В. 61-80 %
- Д. 81-100 %

8. Какими основными профессиональными качествами должен владеть преподаватель УВПО (выберите 3 варианта ответа)?

- А. высокая квалификация
- Б. высокие навыки преподавания
- В. умение пользования современными технологиями
- Г. знание нескольких иностранных языков
- Д. умение увязки содержания курса с практикой хозяйствования
- Е. другие качества (перечислите)

9. Какими основными личными качествами должен владеть преподаватель УВПО (выберите 3 варианта ответа)?

- А. честность
- Б. вежливость
- В. строгость
- Г. поддержать студентов
- Д. выдержанность
- Е. уметь слушать
- Ё. другие качества

11. Ваши предложения по укреплению кадрового потенциала УВПО

АНКЕТА

Данный опрос, определяющий мотивы, побуждающие заниматься преподавательской деятельностью о мотивах трудовой деятельности ППС

1. Нравится ли Вам преподавательская деятельность?

А. да, очень нравится;

Б. ну да нравится;

2. Совмещаете ли Вы основную работу с какой-то другой?

А. да совмещаю;

Б. да постоянно;

3. Совмещаемая работа с какой деятельностью связана?

А. дополнительная работа в других вузах;

Б. из-за низкой зарплаты, а также интерес к другой работе для самореализации;

4. Удовлетворяет Вас получаемая зарплата в вузе?

А. да;

Б. нет;

5. При уменьшении аудиторной нагрузки, на что Вы уделите больше времени?

А. Работу для дополнительного дохода;

6. Какие стимулы в большей степени влияют на интенсивность и качество Вашей деятельности?

А. признание общества;

Б. ученая степень, звание;

В. премии, надбавки, высокая зарплата;

7. Почему Вы работаете именно в вузе?

А. свободный график работы;

Б. предложили работать в вузе;

В. жизненные обстоятельства;

Г. семейные традиции;

Д. влияние знакомых, друзей;

АНКЕТА

Для определения из общей численности штатного ППС, которые хотят сменить работу, а также дополнительный разработок

1. Хотели бы вы перейти с работы в данном учебном заведении на какую-либо другую работу, или вообще перестать работать? (отметьте один ответ)

А. Да, уже ищу (нашёл) другое место работы;

Б. Хочу найти другую работу, но пока не предпринимаю никаких действий;

В. Хочу перейти на другое место работы, но очень сложно найти;

Г. _____

2. Хотели бы вы перейти с работы в данном учебном заведении на какую-либо другую работу, или вообще перестать работать?

А. да хочу перейти на другую работу;

Б. мне нравится моя работа;

В. из-за низкой заработной платы хочу сменить профессию;

Г. _____

3. Занимались ли Вы в течение последних 12 месяцев помимо вашей работы в данном учебном заведении другими видами оплачиваемой работы (в том числе работа по грантам и т.д.)? Если да, то какими именно?

А. нет не занимался (не занималась);

Б. да вёл (вела) дополнительные занятия;

В. да принимал (принимала) участие в образовательном проекте;

Г. _____
