

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 999.031.03 НА БАЗЕ ТАДЖИКСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА КОММЕРЦИИ, ТАДЖИКСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА, МЕЖГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ» ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 03.09.2022 г., протокол № 17.1

О присуждении Мумтоз Назири, гражданину Республики Таджикистан, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация на тему: «Совершенствование механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг (на материалах Республики Таджикистан)» выполнена по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами - сфера услуг) принята к защите от 02 июля 2022 года, протокол №12.1, диссертационным советом Д 999.031.03, созданным на базе Таджикского национального университета, межгосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российско-Таджикский (Славянский) университет», Таджикского государственного университета коммерции, (734061, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2), созданным на основании приказа Минобрнауки России от 21.09.2015 г., № 1021/нк, возобновления от 26 октября 2021г., №1087/нк.

Соискатель Мумтоз Назири, 1978 года рождения, в 2001 году окончила Таджикский государственный университет коммерции по специальности «Финансы и кредит», получив квалификацию экономиста.

С 2016-2021 годы являлась соискателем кафедры менеджмента Таджикского государственного университета коммерции.

С января по декабрь 2021 года работала ассистентом кафедры менеджмента, а с января 2022 года по настоящее время работает старшим преподавателем вышеуказанной кафедры Таджикского государственного университета коммерции.

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента Таджикского государственного университета коммерции.

Научный руководитель: Факеров Хамидуллохон Нуриддинович, доктор экономических наук (08.00.05), профессор, профессор кафедры экономики предприятий и предпринимательства Таджикского государственного финансово-экономического университета.

Официальные оппоненты:

1. Адамкулова Чинара Усенбековна, доктор экономических наук (08.00.05), профессор, Ректор Дипломатической Академии Кыргызской Республики;
2. Кодиров Шодибег Шарифович, кандидат экономических наук (08.00.01), директор Общественной организации «Экономика и образование».

Ведущая организация – Таджикский государственный педагогический университет имени С. Айни, в положительном заключении, подписанное профессором кафедры экономики предприятия и предпринимательства, кандидатом экономических наук, доцентом Насимовым Азим Насимовичем, утвержденное ректором университета, доктором исторических наук, профессором Ибодуллозода Ахлиддин Ибодулло указала, что диссертационная работа Мумтоз Назири является завершённым, самостоятельным научно-квалификационным исследованием, посвященное актуальной проблеме развития кадрового обеспечения вуза на рынке образовательных услуг. Полученные автором результаты свидетельствуют о высокой квалификации и способности вести самостоятельную разработку сложных научных проблем. По актуальности избранной темы, аргументированности научных положений и новизне авторского подхода к исследованию проблемы, актуальности для науки и практики, полученных соискателем научных результатов диссертационной работы отвечает требованиям, предъявляемым ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации к кандидатским диссертациям и ее автор Мумтоз Назири заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – сфера услуг).

Соискатель имеет 13 опубликованных работ по теме диссертации, в т.ч. 5 статей в научных журналах и изданиях, которые включены в перечень российских рецензируемых журналов и изданий, рекомендуемых ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. Авторский вклад составляет – 75,00%.

Наиболее значительные работы по теме диссертации:

1. Формирование стратегии обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами в Республике Таджикистан. / Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: 2022, №4. – С.161-169 (в соавторстве, автором 0,2 п.л.).

2. Совершенствование механизма повышения качества кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования. / Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: 2021, №7.– С.27-35 (в соавторстве, автором 0,2 п.л.).

3. Факторы, влияющие на использование кадрового потенциала в учреждениях высшего профессионального образования Республики Таджикистан. / Экономика Таджикистана – Душанбе, 2021. №4-2. - С.161-169 (в соавторстве, автором 0,25 п.л.).

4. Анализ и оценка кадровой обеспеченности оказания образовательных услуг в вузах Республики Таджикистан. / Вестник Центра Стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан. Серия социально-

экономических и общественных наук. – Душанбе, 2021. №2 (74)– С.162-171 (0,56 п.л.).

5. Кадровое обеспечение учреждений высшего профессионального образования в условиях конкуренции в Республике Таджикистан. / Известия Национальной Академии наук Таджикистана. Отделение общественных наук. - Экономика. - Душанбе, 2021. №4(265) - С.110-113 (0,19 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступили отзывы от:

1. **Чернякова Михаила Константиновича**, гражданина Российской Федерации, д.э.н. (08.00.05), профессора кафедры аудита, учёта и финансов факультета бизнеса ФГБОУ ВО Новосибирского государственного технического университета, со следующими замечаниями: 1) В работе особое место уделено изучению концептуальных подходов механизма формирования кадрового потенциала учреждений ВПО. Вместе с тем, не достаточно рассмотрены подходы по отбору и привлечению кадров УВПО; 2) Кроме того, требуют уточнения некоторые положения относительно оказания образовательных услуг и подготовке повышения квалификации кадров в УВПО, а также привлечение ведущих ППС из других отечественных и зарубежных вузов.

2. **Нарынбаевой Айны Сериковны**, гражданина Республики Казахстан, д.э.н. (08.00.05), профессора факультета бизнеса образования и права Инновационного Евразийского университета, со следующими замечаниями: 1) В автореферате недостаточно подробно отражены вопросы кадрового обеспечения учреждений высшего профессионального образования с учётом объёма учебной нагрузки по различным подготавливаемым специалистам для отраслей и сфер экономики; 2) Кроме того, в автореферате требует уточнения величина объёмов привлечения инвестиций для проведения научно-исследовательских работ у ППС в различных вузах.

3. **Исмоилова Мамарахима Мирзорахимовича**, гражданина Республики Таджикистан, д.э.н. (08.00.01), профессора ГОУ «Худжандский государственный университет имени академика Б.Гафурова», со следующим замечанием: следовало бы в автореферате привести результаты проведённых обследований относительно мотивации, побуждающих заниматься преподавательской деятельностью ППС у УВПО Республики Таджикистан.

4. **Каюмова Фурката Гайбуллоевича**, гражданина Республики Таджикистан, к.э.н. (08.00.05), доцента, заведующего кафедрой экономики предприятий и региона Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики, со следующим замечанием: автор не указывает, почему пришел к выводу о том, что существует потребность в разработке нового подхода к оценке влияния кадрового потенциала на уровень подготовки специалистов в учреждениях высшего профессионального образования. Известно, что существует

множество различных подходов к данному вопросу. Следовало бы более раскрыть этот момент в автореферате диссертации.

5. **Мирсаидова Аврора Бобоевич**, гражданина Республики Таджикистан, д.э.н. (08.00.01), профессора, заместителя директора Института экономики и демографии Национальной академии наук Таджикистана, со следующими замечаниями: 1) В автореферате недостаточно отражены выявленные особенности и задачи кадрового обеспечения учреждений высшего профессионального образования на рынке образовательных услуг в современных условиях; 2) Автором в работе предложена «Блок схема совершенствования организационно-управленческого и кадрового обеспечения научно-образовательной деятельности УВПО». Однако блок-схема недостаточно раскрыта в автореферате;

6. **Джумъева Баховиддина Махмадназаровича**, гражданина Республики Таджикистан, к.э.н., (08.00.05), доцента, заведующего кафедрой «Мировая экономика» Международного университета туризма, предпринимательства Таджикистана, со следующими замечаниями: 1) Желательно пояснить более конкретно, что автор предлагает по развитию кадрового обеспечения учреждений высшего профессионального образования; 2) Кроме того, в автореферате недостаточно подробно раскрыта роль участия всего ППС и сотрудников в научно-исследовательских работах, которые позволят подготовить научно-педагогические кадры для эффективной деятельности учреждений высшего профессионального образования.

Все отзывы положительные. Замечания носят рекомендательный характер.

Выбор официальных оппонентов обоснован их известностью в области рынка сферы услуг, наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью оценить научно-практическую значимость диссертации, а также согласием на представление отзыва. Выбор ведущей организации обоснован ее непосредственным отношением к исследованию проблем совершенствования механизма обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг на материалах Республики Таджикистан; направление научно-исследовательской и практической деятельности ее структурного подразделения кафедры экономики и образования, соответствует теме диссертации; наличием согласия на представление отзыва.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

– *разработана* научная концепция формирования и развития механизма кадрового потенциала УВПО в условиях рыночной экономики на основе анализа и оценки состояния развития обеспечения УВПО кадрами, которая позволит получить результативные показатели: повысить уровень конкурентоспособности УВПО на рынке образовательных услуг; разработать и внедрить более инновационные методы управления; создать конкурентоспособность между преподавателями и сотрудниками; повысить уровень научно-исследовательской и

учебно-методической работы ППС; повысить уровень организационной культуры УВПО;

– *предложены* оригинальные суждения о закономерностях функционирования и развития кадрового потенциала на рынке образовательных услуг с учетом влияния в достижении экономического роста, совершенствования механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом, направления для повышения уровня Вузов кадрами с учёной степенью;

– *доказана* взаимосвязь между факторами, характеризующие результативность предоставляемых образовательных услуг, влияющих на уровень качества образования и развития УВПО на основе использования метода SWOT-анализа, взаимосвязь факторов показывает, что именно кадровый потенциал характеризует важную роль на рынке образовательных услуг, способствует совершенствованию системы непрерывного образования, вхождению страны в международное образовательное пространство, где учитываются важные принципы и функции управления в усилении конкурентных отношений;

- *введены* измененные трактовки научных понятий «кадровый потенциал», «образовательные услуги» «конкурентоспособность образовательных услуг», позволяющие уточнить основные направления повышения уровня конкурентоспособности УВПО на рынке образовательных услуг, качества подготовки квалифицированных и научно-исследовательских кадров, а также повышение компетентности ППС и качество образования на рынке образовательных услуг в условиях углубления конкуренции и вхождения страны в мировое образовательное пространство.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- *доказаны положения* о развитии теоретико-методических основ обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг на основе учета положений рыночных концепций, эффективного осуществления мониторинга системы качества образования при использовании инновационных методов по сбору и обработке информации, данные для анализа и оценки показателей образовательного процесса, учета выявленных факторов, в процессе проведения анализа и оценки деятельности УВПО, которые позволят повысить уровень конкурентоспособности УВПО на рынке образовательных услуг, а также необходимости разработки и внедрения инновационных методов управления экономики в Республике Таджикистан;

- *применительно к проблематике диссертации (эффективно, с получением обладающих новизной результатов)* использованы методы индукции, дедукции и синтеза, сравнительного и системного анализа, экспертных оценок, системного и программно-целевого подходов, а также экономико-статистические методы расчетов и др.;

- *изложены* условия влияния механизма кадрового потенциала учреждений ВПО, играющие важную роль в ее формировании и развитии на основе оценки состояния и развития вузов по обеспечению кадрами, а также учета факторов, влияющих на развитие учреждений ВПО Таджикистана;

- раскрыты особенности и проблемы обеспечения УВПО кадрами, а также предложены пути их решения в условиях рыночных отношений на основе изучения и использования зарубежного опыта в обеспечении кадрами такие как: разработка и внедрение инновационной системы организации повышения квалификации и переподготовки кадров; усовершенствование (инновационной) системы высшего образования в соответствии с требованиями рынка труда; использование инновационных методов и эффективного менеджмента; оценки уровня качества оказываемых образовательных услуг УВПО; усовершенствовать систему дистанционного образования в УВПО;

- 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 УВПО на основе выявления факторов, влияющих на состояние и развитие этой системы в оценке достигнутых результатов.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

- разработаны и внедрены основные положения и результаты исследования по совершенствованию кадрового потенциала в условиях рыночных отношений для учреждений ВПО Таджикистана, в практической работе Министерства образования и науки Республики Таджикистан (Справка о внедрении №02/73 от 27.04.2022г.) и в учебном процессе Таджикского государственного университета коммерции (Справка о внедрении №88 от 02.06.2022г.).

- определены перспективы практического использования предложенного механизма формирования кадрового потенциала УВПО Республики Таджикистан, позволяющего повысить уровень конкурентоспособности УВПО на рынке образовательных услуг, разработать и внедрить более инновационные методы управления, создать конкурентную среду между преподавателями и сотрудниками, повысить уровень научно-исследовательской и учебно-методической работы ППС, а также повысить уровень организационной культуры УВПО;

- разработана блок-схема совершенствования организационно-управленческого и кадрового обеспечения научно-образовательной деятельности УВПО на основе предложенного инновационного подхода для выбора приоритетных направлений формирования кадрового потенциала в условиях реализации Национальной стратегии развития Таджикистана на период до 2030 года;

- представлена методика оценки кадрового обеспечения для каждой организации, по показателям мониторинга системы образования и результатов анкетного опроса, рассчитан удельный вес количества преподавателей, имеющих ученую степень, преподавателей в возрасте до 30 лет, от общего числа ППС; соотношение численности штатного ППС и преподавателей, работающих по совместительству; а также учета численности студентов, обучающихся по образовательным программам (бакалавриат, магистратура, доктор PhD) в расчете на одного преподавателя, удельный вес штатного ППС в ТГУК, желающих сменить

работу и имеющие дополнительную работу, от общего числа штатных преподавателей.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

- *теория* построена на теоретико-методических положениях, концептуальных подходах и фундаментальных разработках теории управления кадровым потенциалом, рыночной среды, положениях законодательных и нормативно-правовых актов, регулирующих образовательную деятельность УВПО;

- *идея* исследования базируется на анализе обширного перечня отечественных и зарубежных источников, посвященных вопросам развития рынка образовательных услуг, практических исследований национальных и зарубежных вузов, посвященных ключевым, с точки зрения проблематики исследования, данным Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Министерства образования и науки Республики Таджикистан, а также результатах исследований по решению проблем развития кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования на рынке образовательных услуг;

- *использованы* методы сбора и обработки исходной информации, статистические методы сравнительного и системного анализа, метод индукции, дедукции и синтеза, экспертных оценок, имитационных методов, системного и программно-целевого подходов, экономико-статистические методы расчетов, оценки авторских предложений и результатов исследований российских, отечественных и зарубежных ученых, характеризующие особенности развития механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг.

Личный вклад соискателя состоит в следующем:

- постановке и решении задач диссертационного исследования;

- доказательстве элементов научной новизны исследования;

- апробации результатов исследования в деятельности Министерства образования и науки Республики Таджикистан и в Таджикском государственном университете коммерции;

- апробации результатов исследования на научно-практических конференциях и семинарах различных уровней (13 опубликованных работ по теме диссертации, общим объемом свыше 5,2 п.л., в т.ч. 5 статей в научных журналах и изданиях, включённых в перечень российских рецензируемых журналов и изданий, рекомендуемых ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации).

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания:

1. Следовало бы в работе более подробно провести анализ кадрового потенциала и уровня оплаты труда по многим странам. Поэтому было бы желательнее провести анализ кадрового потенциала и уровня оплаты труда по многим странам.

2. В работе при рассмотрении качества образования, следовало бы исследовать роль человека, который рожден для преподавания и его природные данные.

Соискатель Мумтоз Назири согласилась с указанными замечаниями и отметила, что они будут предметом будущих исследований.

На заседании 03 сентября 2022 года диссертационный совет принял решение присудить Мумтоз Назири ученую степень кандидата экономических наук за решение научной проблемы по совершенствованию механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом с учетом оптимизации его структуры и оценивающих параметров, имеющее значение для экономики организации и управления предприятиями, комплексами сферы услуг.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 18 человек, из них 17 докторов и 1 кандидат наук, в том числе 9 докторов наук и 1 кандидат наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – сфера услуг) участвовавших на заседании, из 21 человека, входящих в состав совета, проголосовали: за - 18, против - нет, недействительных бюллетеней – нет.

**Председатель
диссертационного совета,
д.э.н., профессор**

Р.К. Раджабов

**Ученый секретарь
диссертационного совета,
к.э.н.**

С.С. Хабибова

03 сентября 2022 года

