

«УТВЕРЖДАЮ»



Ректор Таджикского государственного педагогического университета имени С.Айни
доктор исторических наук, профессор

Ибодуллозода Ахлиддин Ибодулло

«19» 08 2022г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Таджикского государственного педагогического университета имени С.Айни, на диссертационную работу Мумтоз Назири на тему: «Совершенствование механизма кадрового обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг (на материалах Республики Таджикистан)», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05-Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами-сфера услуг)

1.Актуальность темы диссертационного исследования. В условиях рыночных отношений формирование и развитие образовательной сферы, играет важную роль в обеспечении жизнедеятельности человека, оказывающей позитивное влияние на решение социально-экономических проблем общества. Происходящие изменения в системе образования заставляют учреждения высшего профессионального образования ориентироваться на обеспечения их кадрами, несмотря на имеющиеся сложности и нехватку финансовых ресурсов, на повышение качества образования, соответствующего современным требованиям, так и на меняющиеся потребности потребителей образовательных услуг. Создавшаяся ситуация побуждает рассмотреть проблему совершенствования механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг, которая является одним из факторов, способствующих удовлетворению потребностей различных отраслей и сфер в условиях рынка.

Анализ показал, что развитие и обеспечение учреждений высшего профессионального образования Республики Таджикистан кадрами, не отвечает требованиям данного этапа развития экономики. Поэтому необходимо разработать приоритеты для решения рассматриваемой проблемы и применения современных инструментов и методов разработки

механизма повышения качества кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования Республики Таджикистан.

При этом многие аспекты этой важной проблемы остаются недостаточно обоснованными и разработанными. В связи с этим актуальность темы диссертационной работы Мумтоз Назири предопределяет ее значимость не только для совершенствования методической базы, но и для решения конкретных организационно-экономических задач развития совершенствования механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг Республики Таджикистан.

2.Содержание, новизна результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Объективность применяемых методов исследования, достоверность теоретической и методологической базы, использованные нормативно правовых актов, выверенные статистические и отчетные данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан и статистические данные сферы образования, приведенные аналитические данные и финансовая отчетность учреждений высшего профессионального образования, а также практическая апробация результатов исследования, подтверждают достоверность и обоснованность выводов, положений и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании.

Теоретические положения основываются на известных достижениях фундаментальных и прикладных научных направлений, связанных с предметом исследования диссертации.

Научная новизна диссертационной работы состоит в авторском подходе к теоретическому обоснованию и разработке рекомендаций по совершенствованию механизма обеспечения УВПО кадровым потенциалом в условиях развития рынка образовательных услуг Таджикистана.

Основные результаты, составляющие научную новизну диссертационного исследования, состоят в следующем:

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 УВПО 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 УВПО, играющие важную роль в ее формировании и развитии на основе оценки состояния и развития обеспечения их кадрами, а также учета факторов, влияющих на развитие УВПО Таджикистана;

4. на основе оценки состояния и тенденции развития кадрового обеспечения УВПО 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 потребностей 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 совершенствован механизм повышения качества кадрового потенциала в УВПО предусматривающие приоритетное инновационное развитие, удовлетворение образовательных и интеллектуальных потребностей личности, социального и духовного развития общества в Республике Таджикистан;

6. 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 УВПО и результативного использования их ресурсного и кадрового потенциала в условиях рыночных

преобразований; совершенствование системы подготовки, отбора и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС) и работников УВПО; создание современных научно-исследовательских лабораторий; развитие современной материально-технической базы, информационно-коммуникационных технологий и социальную инфраструктуру УВПО; осуществление мониторинга системы кадрового обеспечения и аттестации ППС, а также развитие механизма материального и морального стимулирования в УВПО; привлечение ППС с ученой степенью; усилить работу доверия по отношению к ППС, студентам и магистрантам; создать устойчивую систему стимулирования, путём внедрения инновационных образовательных услуг; обучение и подготовка студентов, магистров для непредвиденных ситуаций, для перехода на дистанционное обучение, а также усилить контроль в процессе предоставления им качественных образовательных услуг; формирование требуемых финансовых средств и оптимизации механизма финансирования УВПО за счет различных источников с целью кадрового обеспечения в условиях развития рыночных отношений; развитие международного сотрудничества в УВПО и привлечения ППС из других зарубежных вузов и др.

Теоретическая и практическая значимость диссертационной работы определяется тем, что научные выводы, положения и рекомендации, предложенные автором, вносят существенный вклад в теорию и практику развития сферы услуг и образования, а также и в совершенствование механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг в условиях рыночной экономики Республики Таджикистан.

Актуальность и действенность полученных результатов определяет возможность их использования в системе управления учреждений высшего профессионального образования для развития кадрового потенциала, а также при формировании приоритетных перспективных направлений обеспечения их кадрами.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что ее результаты и рекомендации ориентированы на возможность их применения при совершенствовании существующей системы образовательных услуг и разработке механизма повышения качества кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования. Предложенные разработки могут быть использованы при реализации Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года Министерством образования и науки Республики Таджикистан, учреждениями высшего профессионального образования Таджикистана для

совершенствования их кадрового потенциала в условиях рыночных отношений.

Основные результаты и рекомендации обоснованные автором использованы различными учреждениями высшего профессионального образования Республики Таджикистан в учебном процессе по дисциплинам: «Менеджмент», «Экономика сферы услуги», «Организация и нормирование труда», «Планирование сферы услуг», а также студентам и магистрантам экономических специальностей вузов и слушателям курсов повышения квалификации высших учебных заведений.

3.Содержание работы. Положительные стороны и недостатки

Сформулированные автором задачи соответствуют поставленной цели исследования. Структура изложения материала диссертационного исследования представляется логичной и последовательной. Разработанные автором выводы и предложения являются обоснованными и достоверными, так как опираются на современные методы экономического исследования, обширные статистические данные и солидные аналитические материалы, посвященные вопросам совершенствования механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг в условиях рыночных отношений.

В целом, работу характеризует практическая направленность выводов и предложений.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы, включающего 202 наименований, изложена на 166 страницах машинописного текста, состоит из 25 таблиц, 36 рисунков и 5 приложений.

Во введении (стр.3-11) обосновывается актуальность темы проведенного исследования; выполнен анализ современного состояния разрабатываемой темы; формулируются цель и задачи диссертационного исследования; сформулирована научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

1.В первой главе «Теоретико-методические основы обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом в условиях рынка» (стр. 12-44) диссертантом уточнены теоретико-методические основы обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг на основе рассмотрения рыночных концепций, которые играют важную роль на рынке образовательных услуг, способствуют совершенствованию системы непрерывного образования, вхождению страны в международное

образовательное пространство, где учитываются важные принципы и функции управления усиления конкурентных отношений.

В данной главе, рассмотрены основные положения сущности кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования, его содержание и основы обеспечения на рынке образовательных услуг. 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 – это целенаправленность деятельности образовательных учреждений, устремлённая на воспитание и развитие интеллектуальных способностей и профессиональных качеств человека, которые будут в будущем реализовываться в трудовой деятельности»

Во втором параграфе выявлены особенности и проблемы учреждений высшего профессионального образования 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.

2.Вторая глава диссертации «Современное состояние и тенденции развития обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом в Республике Таджикистан» (стр.45-90), уточнены концептуальные подходы механизма формирования кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования, играющие важную роль в ее формировании и развитии на основе оценки состояния и развития их кадрами, а также учета факторов, влияющих на развитие учреждений высшего профессионального образования Таджикистана;

Второй параграф данной главы диссертации посвящен исследованию состояния и развития обеспечения учреждений высшего профессионального образования Республики Таджикистан кадрами, выявлены тенденции развития кадрового обеспечения УВПО, учитывая существующие ограничения по выделению финансовых средств; многоэтапность развития УВПО; развития интеграционных процессов; обеспечение инновационного развития.

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. Выявлены факторы, влияющие на развитие УВПО, а также инструменты прогнозирования и планирования.

3.Третья глава диссертационного исследования «Основные направления обеспечения кадрами учреждений высшего профессионального образования в Республике Таджикистан» (стр.91-122) представляет собой особую практическую ценность. В первом параграфе данной главы, автором при формировании стратегии кадрового обеспечения предусматривается обоснование параметров в условиях УВПО осуществляющих образовательную деятельность в части реализации образовательных программ высшего образования, а также дана оценка уровня заработной платы и стимулирования труда ППС.

Во втором параграфе данной главы автором на основе проведенного анализа сформирован эффективный механизм повышения уровня качества кадрового потенциала в УВПО Республики Таджикистан, который позволит повысить уровень качества предоставления образовательных услуг УВПО в Республике Таджикистан.

Также 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 обеспеченности УВПО кадрами в Республике Таджикистан в условиях конкуренции.

В заключении диссертации (стр. 123-131) сформулированы основные выводы и предложения, резюмирующие научную новизну диссертационного исследования.

4.Замечания по диссертационной работе

Положительно оценивая структуру и содержание проведенного диссертационного исследования, считаем также необходимым высказать следующие замечания:

1.В теоретической части не уделено должного внимания на некоторые теоретико-методические подходы к системе управления учреждений

высшего профессионального образования на рынке образовательных услуг, которые способствуют совершенствованию системы непрерывного образования, вхождению страны в международное образовательное пространство. Это особенно актуально в условиях решения важнейших социально-экономических вопросов в сфере высшего образования и повышения качества подготовки конкурентоспособных специалистов.

2. При исследовании процесса управления развитием УВПО, были выделены концептуальные подходы к проведению мониторинга системы кадрового обеспечения УВПО на основе выявления факторов, влияющих на состояние и развитие этой системы и оценки достигнутых результатов. Однако в диссертации следовало бы, более подробно раскрыть этот процесс.

3. В диссертационном исследовании были выявлены внешние факторы, оказывающие влияние на систему управления УВПО, включающие их показатели. Однако работа выиграла, если бы автор конкретно описал влияние каждого из этих факторов.

4. В диссертационной работе особое место уделено формированию стратегии кадровой политики вуза, учитывающий 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. Однако работа выиграла, если бы автор подробнее описал задачи стратегии кадровой политики вуза.

5. В работе встречаются грамматические и технические погрешности. Данные замечания имеют рекомендательный характер и могут быть уточнены в ходе дальнейшей работы. Они не влияют на общую положительную оценку диссертационного исследования, в том числе в части научной новизны, полученных результатов, обоснованности выводов и предложений. Автореферат и опубликованные работы автора полностью отражают основные результаты диссертационного исследования.

Все изложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертационная работа Мумтоз Назири на тему «Совершенствование механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг (на материалах Республики Таджикистан)», представляет собой законченную научно-исследовательскую работу на актуальную тему, соответствует требованиям Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации к аналогичным работам и её автор Мумтоз Назири заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным

хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами-сфера услуг).

Отзыв заслушан и утвержден на заседании кафедры «Экономика и управление в сфере образования» Таджикского государственного педагогического университета имени С.Айни (Протокол № 10 от 17.08.2022г.)

Заведующий кафедрой
«Экономика и управление в сфере
образования», к.э.н., доцент



Насимов А.Н.

Ученый секретарь, к.э.н., ст.преп.



Ойматов Б.Ш.

Адрес университета: 734003, Республика Таджикистан, г.Душанбе, пр-т Рудаки 121. тел./факс: тел: +(99237) 221-13-83; <https://www.tspu.tj> e-mail: info@tgpu.tj. Моб.тел.: + 992 98759 34 35. e-mail: baha_007@mail.ru

Подпись к.э.н., доцента Насимова А.Н. и к.э.н., ст.преп. Ойматова Б.Ш. заверяю.



Начальник Отдела кадров

ТГПУ им. С.Айнӣ



А. Мустафозода