

ОТЗЫВ

официального оппонента, кандидата экономических наук Кодирова Шодибега Шарифовича на диссертацию Мумтоз Назири на тему «Совершенствование механизма 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).

Актуальность темы диссертационного исследования

В современных условиях совершенствование механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом, является крайне важной задачей и необходимым элементом функционирования учреждений высшего профессионального образования. Кадровый потенциал определяет уровень конкурентоспособности учреждений высшего профессионального образования, а также перспективы долгосрочного и надежного присутствия на рынке образовательных услуг.

Развития и рациональное использование кадрового потенциала, повышение мотивации работников путем материального и нематериального стимулирования является неотъемлемым условием развития высших учебных заведений. В условиях рыночной экономики становятся актуальным также вопросы обеспечения преемственности, баланса опыта и новаторства, а также квалификационный рост и развитие персонала высших учебных заведений.

В последнее время в Республике Таджикистан возрастает интерес к исследованию проблем обеспечения кадрового потенциала высших учебных заведений. Между тем, многие аспекты этой сложной темы научного исследования требуют системного анализа, более углубленного теоретического и практического обобщения.

Этим и определяется актуальность, научная новизна и практическая значимость данного диссертационного исследования.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизна

Достоверность полученных диссертантом научных и практических результатов, основных выводов и рекомендаций подтверждается критическим

осмыслением отечественного и зарубежного опыта, связанного с проблемами развития кадрового потенциала в системе управления высшего образования, представленного в монографиях, научных статьях современных учёных, а также статистических, законодательных и нормативно-правовых документов Республики Таджикистан, информационных ресурсов Интернет.

Научная новизна диссертационной работы состоит в авторском подходе к теоретико-методическому обоснованию и разработке рекомендаций по совершенствованию механизма обеспечения УВПО кадровым потенциалом в условиях развития рынка образовательных услуг Республики Таджикистан.

- уточнены теоретико-методические основы обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг на основе рассмотрения рыночных концепций и дана авторская трактовка, кадрового потенциала и образовательных услуг;

- 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;

- уточнены концептуальные подходы механизма формирования кадрового потенциала УВПО, играющие важную роль в ее формировании и развитии на основе оценки состояния и развития обеспечения ими кадрами, а также учета факторов, влияющих на развитие УВПО Таджикистана;

- 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 потребности отраслей и сфер экономики;

- 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;

- 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 повышение квалификации профессорско-педагогического состава (ППС) и работников УВПО; осуществлении 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; 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 другие.

Оценка содержания диссертации, ее завершенность в целом, замечания по оформлению диссертации

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

Целью диссертации является теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по формированию механизма обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг в условиях рыночных отношений.

Объектом диссертационной работы являются учреждения высшего профессионального образования Республики Таджикистан.

В качестве предмета диссертационной работы выступает совокупность организационно-экономических отношений, возникающих при формировании механизма обеспечения высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг.

Содержание диссертации, поставленные цели и круг решенных задач исследования соответствуют теме диссертации. Заслуживает внимания логически продуманная структура работы.

Во введении обоснована актуальность и степень разработанности темы диссертации, цель и задачи, объект, предмет исследования, теоретические и методологические основы, информационная база, достоверность и обоснованность результатов исследования, научная новизна и практическая значимость, апробация результатов работы и структура диссертации.

В первой главе диссертации «Теоретико-методические основы обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом в условиях рынка» рассматриваются вопросы обеспечения кадрового потенциала в высших учебных заведениях, особенности и проблемы обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами, а также зарубежный опыт обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами в условиях рыночных отношений.

Положительным моментом исследования, на наш взгляд, является попытка автора анализировать понятие «кадрового потенциала» и его связь с рынком образовательных услуг. В диссертации, под кадровым потенциалом понимается совокупность имеющихся у персонала способностей, которые дают возможность эффективно выполнять все функции, возложенные на него для получения необходимого результата. Автор справедливо отмечает, что кадровый потенциал УВПО, отображает их возможности на будущее, где необходимо учитывать: опыт работы, стаж, инициативность, уровень образования, результативность, профессионализм и др. Исследуя взаимосвязь кадрового потенциала вузов и образовательные услуги автор делает выводы, что образовательные услуги, формируют общие компетенции у потребителей образовательных услуг, где появляются дополнительные навыки, для карьерного роста, а также используя эти способности и возможности УВПО смогут формировать социально-экономический потенциал для повышения уровня качества учебной и научно-исследовательской работы ППС по оказанию образовательных услуг, а также подготовить квалифицированных специалистов для рынка труда (стр. 17-18).

Во второй главе «Современное состояние и тенденции развития обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом в Республике Таджикистан» проведен анализ состояние развития обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами, а также факторы, влияющие на формирование и использование кадрового потенциала в учреждениях высшего профессионального образования Республики Таджикистан.

В диссертации верно подмечено, что молодые дипломированные специалисты, не всегда работают по специальности, из-за низкой заработной платы преподавателя и невысокого социального престижа к этой профессии. Поэтому, старение кадрового персонала вузов наряду с низкой заработной платой являются основными сдерживающими факторами развития кадрового потенциала высших учебных заведений (стр.29).

Проведенный автором анализ развития системы высшего профессионального образования в республике позволил выделить основные

особенности и тенденции обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровыми ресурсами.

Солидарны с мнением автора о том, что в Республике Таджикистан для стимулирования ИПС приоритетным является создание социальных условий (приобретения своего жилья) со стороны руководства УВПО по получению кредита или льгот, а также развитие социальной инфраструктуры. Опыт показывает, что данный вопрос решается по-разному в вузах (стр. 83-84).

В работе автором доказан и сформулирован вывод о том, что успешное решение задач, связанных с повышением качества кадрового потенциала в значительной степени зависит от создания эффективной Национальной системы мониторинга развития кадрового потенциала вузов республики.

Заслуживают внимания предложенная модель использования кадрового потенциала учебного заведения, способствующая повышению качества образовательных услуг в учреждениях высшего профессионального образования (стр. 87-90).

В третьей главе «Основные направления обеспечения кадрами учреждений высшего профессионального образования в Республике Таджикистан» определены и обоснованы механизм и приоритетные направления обеспечения учреждений высшего профессионального образования высококвалифицированными кадрами.

В данной главе представлено видение диссертанта о стратегии обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадрами. В этом плане определенное практическое значение имеет обоснованные автором основные направления совершенствования механизма повышения качества кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования. Заслуживает внимания предложенные автором следующие направления для повышения уровня вузов кадрами с учёной степенью: 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 (стр. 122-123).

Особую актуальность и научно-практическую ценность имеет разработанная автором схема совершенствования организационно-управленческого и кадрового обеспечения научно-образовательной деятельности УВПО (стр.120-121).

В заключении диссертационного исследования сформулированы выводы и предложения по совершенствованию системы обеспечения кадрами в высших учебных заведениях.

Научно-практическая значимость основных результатов диссертационного исследования

Полученные автором результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности высших учебных заведений страны в области обеспечения качества образования и создания системы менеджмента человеческих ресурсов.

В целом, научно-практическая значимость основных результатов исследования доказана актами о внедрении, публикациями в научной печати, докладами на международных научно-практических конференциях.

Анализ диссертации показывает, что научная область диссертации соответствует пунктам Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (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.

Общие замечания

На наш взгляд, следует обратить внимание на ряд недостатков и дискуссионных вопросов по отдельным положениям диссертационной работы.

1. В диссертации автор больше всего обращает внимание на механизм формирования кадрового потенциала. Согласно теории менеджмента человеческих ресурсов, в понятии «кадрового обеспечения» важным компонентом является отношение с рабочей силой до и после найма, а также механизм оценки и продвижения по карьерной лестнице. Под формированием кадрового потенциала подразумевается только процессы поиска, отбора, подбора персонала и механизм совершенствования кадрового состава. Вместе с тем в диссертации не достаточно рассмотрены такие важные механизмы как конкурсный отбор, замещение, привлечение и мотивации выпускников, увольнение, прогнозирования потребности в кадрах, отбора технических и хозяйственных кадров, а также продвижения по карьерной лестнице в вузах, которые являются составными элементами механизма обеспечения вузов кадрами.

2. В параграфе 1.2 автор рассматривает динамику численности учителей по уровням образования в Таджикистане (стр.26-27), теорию внутренних и внешних источников кадрового обеспечения УВПО (стр. 28-29), виды потенциала УВПО (стр. 33), конкурентоспособность УВПО (34-36). Однако недостаточно в работе разборчиво и без доказательств выявлены особенности и проблемы в стр. 28, 29, 31и 32. В целом автор рассматривает проблемы оказания образовательных услуг без достаточного рассмотрения имеющихся проблем обеспечения вузов республики кадрами.

3. В заключение (стр. 123-124) автор предлагает ряд рекомендации по кадровому обеспечению вузов. Однако ряд рекомендаций указанные в стр. 123-124 не относятся к совершенствованию механизма обеспечения вузов кадрами. Например, «повысить уровень обеспеченности УВПО республики МТБ, учебно-методической литературой, современными компьютерами и др.» (стр.123).

4. Требуется уточнения содержание таблицы 3.4 - Показатели, определяющие кадровую политику УВПО (стр. 109).

5. Внутри каждого параграфа встречаются тексты, которые не относятся к рассматриваемым вопросам. Например, в параграфе 2.3 автор пишет о модели управления подразделений по обеспечению качества образования (стр.84-85), который не относится к исследуемой теме, в стр. (86-87) автор предлагает модель повышения уровень качества образовательных услуг в УВПО (стр. 100-103), а в стр. 88 анализирует взаимоотношения ТГУК с вузами разных стран мира. Кроме того, механизмы кадрового обеспечения вузами в Таджикистане разные и имеют свои особенности в разных вузах, особенно в филиалах зарубежных вузов. К сожалению, в диссертации недостаточно учтены эти особенности и факторы при разработке механизма обеспечения УВПО кадровым потенциалом.

6. В тексте диссертации встречаются отдельные технические и редакционные погрешности. Например, «В настоящее время ВПО, это главный компонент образовательного процесса в вузах,» (стр. 24) или «Система образования республики дополняется проблемами кадрового обеспечения системы образования, ...» (стр.30) и др.

Указанные замечания не умаляют значимости проведенного исследования, а также ее научной новизны.

Подтверждение опубликованных основных результатов диссертации

Публикации автора диссертации отражают основные положения и выводы диссертационного исследования. Основные моменты исследования опубликованы в в 13 научных работах - общим объемом 8,375 п.л., авторских 5,75 п.л., в том числе 5 работ в рецензируемых изданиях ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Автореферат диссертации и опубликованные работы полностью отражают содержание проведенного исследования.

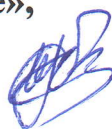
Заключение по диссертационной работе

Диссертация Мумтоз Назири «Совершенствование механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг (на материалах Республики Таджикистан)», представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук является самостоятельной, завершенной научно-квалификационной работой, в которой содержатся решения задач, имеющие важное научно-практическое значение для развития экономической науки и хозяйственной практики.

Диссертационная работа соответствует всем требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее 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).

Официальный оппонент:

**Директор общественной
организации «Экономика и образование»,
кандидат экономических наук**



Кодиров Ш.Ш.

Контактные данные:

734064, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Шерализода, 6/1, кв. 38.

тел: (+992) 935-02-73-26 e-mail: shodibeg@mail.ru

19.08.2022г.

Подпись к.э.н. Кодирова Ш.Ш. заверяю:

Ответственный по кадровым ресурсам



Д.И. Гайратов