

В объединенный диссертационный совет Д 999.031.03 по защите докторских и кандидатских диссертаций на базе Таджикского национального университета, межгосударственного образовательного учреждения высшего образования, «Российско-таджикский (славянский) университет, Таджикского государственного университета коммерции по адресу: 734061, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора экономических наук, профессора Адамкуловой Чинары Усенбековны 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)

1. Актуальность темы диссертационного исследования.

Актуальность избранной автором диссертации темы не вызывает сомнений. Система образования нуждается в развитии на базе современных подходов организации деятельности в условиях глобальных экономических трансформаций. Особенно это касается учреждений высшего профессионального образования. Диссертант не случайно обращается именно к сфере высшего образования как наиболее актуальной. Современное образование в Таджикистане и других странах СНГ испытывает потребность в научном обосновании и разработке практических рекомендаций по совершенствованию механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

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

1. К числу основных результатов, определяющих научную новизну диссертационного исследования Мумтоз Назири следует отнести следующие:

- 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 обеспечении ими кадрами, а также учета факторов, влияющих на развитии 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 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 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 повышение квалификации профессорско-педагогического состава (ППС) и работников УВПО; создание современных научно-исследовательских лабораторий; развитие современной материально-технической базы, информационно-коммуникационных технологий и социальную инфраструктуру 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; создать устойчивую систему стимулирования, путём внедрения инновационных образовательных услуг; обучение и подготовка студентов, магистров для непредвиденных ситуациях, 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 другие.

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

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы, включающего 203 наименования, изложена на 166 страницах машинописного текста, состоит из 25 таблиц, 36 рисунков и 5 приложений.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, степень изученности, сформулирована цель и поставлены задачи, раскрывается научная новизна, приводится практическая значимость полученных результатов и их апробация.

Первая глава первого параграфа диссертации Мумтоз Назири заключалась в развитии теоретико-методических аспектах и разработке рекомендаций по совершенствованию механизма обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг Республики Таджикистан в условиях рыночных отношений. Также автором развиты теоретические основы системы управления образованием на рынке образовательных услуг, уточнены концептуальные подходы в системе управления учреждениями высшего профессионального образования, которые играют важную роль в формировании и развитии человеческого капитала (стр. 12-24).

Во втором параграфе первой главы, автором выявлены особенности и существующие проблемы кадрового обеспечения учреждений высшего профессионального образования на рынке образовательных услуг, где для устранения имеющихся проблем предлагается решение следующих задач: повысить уровень обеспеченности учреждений высшего профессионального образования республики, материально-технической базы, учебно-методической литературой, современными компьютерами, подключенными к сети Интернет, рост 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 системы высшего образования по запросу рынка труда по подготовки высококвалифицированных кадров; усовершенствовать действующую систему управления УВПО с целью повышения образовательного уровня на основе использования механизм оказания инновационных образовательных услуг и др. (стр.24-36).

При использовании системного подхода к классификации видов

конкурентоспособности, автором была предложена своя классификация в зависимости от разных признаков в УВПО (стр.34-35).

Во второй главе, первого параграфа, на основе учета принципов и функций управления, при соответствии формированию требований и спроса рыночной системы, была изучена роль и значения системы управления развитием учреждений высшего профессионального образования, а также на основе выявления факторов, влияющих на состояние и развития системы кадрового обеспечения и оценки достигнутых результатов, выделены концептуальные подходы к проведению мониторинга этой системы в учреждении высшего профессионального образования (стр. 45-54).

Во втором параграфе, второй главы дана оценка современного состояния и развития обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом в Республике Таджикистан, выявлены тенденции развития кадрового обеспечения УВПО, учитывая существующие ограничения по выделению финансовых средств; многоэтапность развития УВПО; развития интеграционных процессов; обеспечение инновационного развития (стр.54-90).

В третьем параграфе, были исследованы факторы, влияющие на формирование и использования кадрового потенциала в учреждениях высшего профессионального образования. При использовании современных методов дана оценка влияния кадрового потенциала на уровень подготовки специалистов Республики Таджикистан, а также предложены пути их решения: развитие научно-технического потенциала; создание благоприятных условий для проведения научно-исследовательских работ, которые позволят повысить прогресс в развитии экономики в целом. Автором при проведении SWOT-анализа, установлено, что существует связь между факторами, определяющие эффективность предоставляемых образовательных услуг, а также влияющие на качества образования и развития учреждений высшего профессионального образования. Кроме того, проведен мониторинг ключевых факторов среди молодых ученых, которые влияют на результативность системы формирования научно-педагогических кадров учреждений высшего профессионального образования. При этом были выявлены факторы, влияющие на формирование и использования кадрового потенциала в учреждениях высшего профессионального образования способствующие на формирование у профессорско-преподавательского состава интеллектуальные навыки, а предложенная модель позволит эффективно использовать кадровый потенциал, а также повысить уровень качества образовательных услуг учреждениях высшего профессионального образования Республики Таджикистан (стр.78-90).

В первом параграфе, третьей главы диссертации, автором особое место уделено формированию стратегии кадровой политики вуза, учитывающий создания 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 созданию научно-образовательного и инновационного центра подготовки специалистов, отвечающим международным стандартам и обеспечивающий развитию 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 научно-исследовательской работе, позволяющий повысить уровень и качества кадрового обеспечения УВПО. Также проведен анкетный опрос о мотивах трудовой деятельности ППС, для определения мотивов, побуждающих заниматься преподавательской деятельностью (91-98).

Используя существующую методику расчета показателей мониторинга системы образования и результаты анкетного опроса, автором был 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; численность студентов, обучающихся по образовательным программам (бакалавриат, магистратура, доктор PhD) 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. На основе анализа предложен механизм развития кадрового потенциала учреждений высшего профессионального образования (99-103).

Во втором параграфе третьей главы автором предложен механизм развития кадрового потенциала УВПО, который позволит повысить уровень кадрового потенциала и качество оказания образовательных услуг в учреждениях высшего профессионального образования, а также предложена блок-схема для совершенствования организационно-управленческого и кадрового обеспечения научно-образовательной деятельности учреждений высшего профессионального образования (104-114).

В диссертации автором на высоком уровне были обоснованы и предложены направления для эффективного кадрового потенциала УВПО Республики Таджикистан, к которым автор относит: - подготовка конкурентоспособных кадров; - формирование УВПО как исследовательского

центра на Европейском пространстве; - рост уровня развития кадрового потенциала УВПО; - инновационное развитие инфраструктуры и материально-технической базы. Каждое УВПО принимает свое решение, выполняет свои традиционные и инновационные комбинации, обеспечивают индивидуальный подход к студентам и магистрантам, а также повышают свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Кроме того, 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 других вузов и стран; выделение грантов для молодых учёных; активная работа с научными центрами, академическими институтами и зарубежными вузами. (114-122).

Теоретическая значимость заключается в уточнении теоретико-методических основ обеспечения учреждений ВПО кадровым потенциалом на рынке образовательных услуг, а также концептуальных подходов механизма формирования кадрового потенциала учреждений ВПО в условиях конкуренции на РОУ; оценке механизма управления системы образования для эффективного использования ресурсов, стабильного развития, повышения качества образования и уровня ППС, определение потенциала УВПО посредством эффективного использования ресурсов; оценке мотивационного механизма для стимулирования ППС, научно-исследовательской работы, для повышения уровня научного потенциала и качества оказания образовательных услуг в УВПО Республики Таджикистан, а также в обосновании и разработке приоритетных направлений обеспечения высшего профессионального образования кадровым потенциалом в Республике Таджикистан.

Научно-методические разработки автором применялись при чтении дисциплин «Менеджмент», «Экономика сферы услуг», «Организация и нормирование труда», «Планирование сферы услуг» студентам экономических специальностей вузов и слушателям курсов повышения квалификации высших учебных заведений.

Таким образом, практическая значимость диссертационной работы заключается в том, что ее основные положения и рекомендации могут быть использованы в учреждениях высшего профессионального образования для развития кадрового потенциала. Полученные результаты и рекомендации могут быть использованы Министерством образования и науки Республики Таджикистан учреждениями высшего профессионального образования для совершенствования их кадрового потенциала в условиях рыночных отношений, а также в сфере образовательных услуг на различных объектах, с целью повышения качества оказываемых услуг.

В качестве замечаний следует отнести следующее:

1. На стр. 20, рис. 1 автором были выделены особенности развития, характеризующие состояние РОУ на сегодняшний день. Однако работа выиграла если бы автор более подробнее раскрыл эти особенности.

2. На стр. 33 автор отметил, что: «...Для обеспечения конкурентоспособности на внутреннем и внешнем РОУ высшего образования, необходимо определить потенциал УВПО посредством эффективного использования ресурсов». Исходя из этого, автором были определены и представлены виды потенциала УВПО. Однако необходимо было бы обосновать и охарактеризовать использования возможных ресурсов в УВПО.

3. При проведении анализа современного состояния и тенденции развития обеспечения учреждений высшего профессионального образования кадровым потенциалом в Республике Таджикистан, автор не рассмотрел вопросы развития социальной инфраструктуры этих учреждений (стр. 54-78).

4. Автором для роста результативности использования кадрового потенциала УВПО была предложена модель, которая позволит повысить качества образовательных услуг в УВПО в Республике Таджикистан (стр.87). Однако автору следовало более конкретно раскрыть эту модель.

5. Необходимо отметить, что в диссертации встречаются грамматические и стилистические погрешности:

В целом научная область исследования соответствуют нижеследующим 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.

Автореферат и опубликованные работы полностью отражают содержание диссертационного исследования.

Основные материалы диссертации опубликованы в научных и научно-производственных изданиях.

Таким образом, диссертационное исследование 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), представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу на актуальную тему, соответствует требованиям Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации к аналогичным работам по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами - сфера услуг), а её автор заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по вышеуказанной специальности.

Официальный оппонент:

Ректор Дипломатической Академии
Кыргызской Республики, доктор
экономических наук, профессор



Адамкулова Ч.У.

18.08.2022г.



Адрес: Кыргызская Республика, 720040, г. Бишкек, бульвар Эркиндик 36
Тел.:+ (996-312)66-01-85,
Email: chinara.adam@gmail.com

Подпись д.э.н., профессора Адамкуловой Ч.У. заверяю:
Начальник ОК



Кенекеева Г.А.