

ОТЗЫВ

**официального оппонента, доктора философских наук, профессора
Идиева Хайридина Усмоновича на диссертационную работу
Мухамедовой Дилнозы Хайридиновны на тему «Компетентностный
подход в процессах управления человеческими ресурсами на
государственной службе Таджикистана», представленную на соискание
ученой степени кандидата политических наук по специальности 5.5.2. –
политические институты, процессы, технологии**

Успешное решение многих проблем в современных обществах зависит не только от их материально-технических ресурсов, но также во многом от качества их человеческого капитала и их управления. Исходя из этого, управление человеческими ресурсами и выбор компетентного подхода в этом направлении относится к важнейшим элементам совершенствования системы государственного управления. Для достижения данной цели и задач государственное управление постоянно осуществляет реформы и инновации для рационального использования человеческих ресурсов, обновляет содержание нормативно-правовых актов в этом направлении и т.д. Эти усилия призваны увеличить эффективность деятельности государственных структур и обеспечение долгосрочных приоритетов общественного развития. Постановка научного анализа данной проблемы в диссертации Мухамедовой Д. Х. применительно на опыте государственной службы Республики Таджикистан заслуживает особого внимания. Следует отметить, что данная проблема в современной политической науке относится к одной из часто дискутируемых тем, однако обоснование ее категориального становления, сферы охвата и выработки показателей оценки эффективности человеческих ресурсов в сфере государственного управления и других последующих ее звеньев остается пока открытыми. Ибо эти элементы поиска компетентного подхода к управлению человеческими ресурсами в сфере государственной службы призваны повысить уровень профессионализма и ответственности кадров в сфере государственного управления.

Диссертант ввиду актуальности вышеуказанных проблем в введении диссертации особенно акцентирует внимание на приоритете компетентного подхода в процессе модернизации системы государственного управления. Следовательно, логично она выделяет проблему совершенствование человеческих ресурсов как один из неотъемлемых компонентов в этом процессе. Автор при постановке данной задачи последовательно продвигается по пути описания ситуации, сложившейся в нашей стране в этом направлении. Здесь очень детально описываются проблемы, связанные с

совершенствованием профессиональной компетентности кадров в системе управления государственных институтов в Таджикистане в годы независимости. Диссертант в этой связи правильно утверждает, что «в настоящее время государственная служба Республики Таджикистан направлена на разработку и постоянное совершенствование законодательной базы, формирование современной системы обучения и повышения потенциала государственных служащих, внедрения собственного механизма мотивации и стимулирования сотрудников» (дис. С. 5).

Таким образом, актуальность исследования данной проблемы в сфере государственной службы Республики Таджикистан обусловлена, во-первых, необходимостью всестороннего научного анализа компетентного управления человеческими ресурсами, имеющего целью рациональное использование и раскрытие креативного потенциала состава госслужащих; во-вторых, показать потребности сферы госслужбы страны в необходимости постоянного совершенствования инструментарий средств управления человеческими ресурсами.

Диссертант в трех параграфах первой главы, опираясь на систематизацию полученных материалов, в процессе описания существующих проблем в сфере управления человеческими ресурсами для эффективного осуществления деятельности кадров государственной службы в дальнейшем методично переходит к детальному анализу конкретных фактов. То есть она не ограничивается методом описания, а, наоборот, очень плавно переходит к осмыслению природы целей и приоритетов стратегии развития системы человеческих ресурсов в сфере государственного управления. Показано, как независимый Таджикистан, определив свои цели и приоритеты, последовательно осуществлял институциональные изменения в системе управления страной. Хотя данный процесс носит долгосрочный характер, однако определенные его результаты уже видны сегодня на практике, вокруг которых диссертант развивает свои суждения.

В диссертации показывается, что компетентный подход к управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы в основном проявляется в целом как практическая управленческая деятельность. Этот аспект формирования системы государственной службы можно проследить от подготовки правовой базы для привлечения рекрутов, отбора кандидатов, их обучения до разработки механизмов оценки эффективности их деятельности. Исходя из этого в диссертации отчетливо прослеживается соблюдение автором логики исследования данной проблемы с учетом таких позиций как подготовка нормативно-правовых актов, обучение, отбор, профессиональная деятельность и способы оценки качества работы государственных служащих.

Утверждается, что компетентностный подход помогает качественной реализации комплексной системы управления персоналом в государственной службе. Соблюдение этих процедур наряду с материальной поддержкой деятельности работающих в государственной службе лиц также призвано повышать мотивации нанимаемого персонала для участия в государственном управлении. В этой связи показывается также эффективность управления человеческими ресурсами в системе государственной службы на основе результатов научных исследований. Для подтверждений данного тезиса автор приводит разработанную местными учеными Единую систему управления человеческими ресурсами в государственной службе Таджикистана и подчёркивает необходимость создания Центра развития профессиональных компетенций государственных служащих.

Во второй главе диссертации диссертантом показываются главные преимущества компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами. По мнению диссертанта эти преимущества состоят в том, что они позволяют увидеть взаимосвязь между всеми ключевыми аспектами деятельности управленческого персонала в органах власти. Предлагаемая государственной службе Таджикистана модель должностных инструкций для установления единой системы управления человеческими ресурсами состоит из пяти критериев SMART. На основе этих критериев составлены должностные инструкции, обеспечены их правовые основания, разработаны способы их внедрения на практике путем организации конкурсного отбора претендентов на вакантные должности государственной службы. Эти проблемы подробно проанализированы в диссертации путем приведения конкретных примеров.

Отмечается, что задача теперь состоит в выработке индикаторов показывающих эффективность деятельности госслужащих, уровень их компетентности и профессионализма. Осуществление оценки кадров по выработанным шкалам, оценки их профессиональной квалификации и качества их деятельности позволит в дальнейшем осуществить непрерывное повышение их образования. Здесь диссертант правильно предлагает, что система обучения госслужащих должна включать в себе многоступенчатый уровень, который исходит из особенностей уровней самой системы государственного управления. Однако в полной мере реализовать эту цель в стране сегодня невозможно из-за недостатков кадрового потенциала преподавателей. Для решения данной проблемы автор ссылается на учет опыта соседних стран региона.

В связи с вышесказанным представляют интерес данные, полученные диссертантом в ходе проведения социологического исследования по вопросам компетентности государственных служащих Таджикистана. Диссертант отмечает, что 61,7% от общего числа респондентов с сожалением отметили такой факт, что главной задачей государственного служащего зачастую является подготовка отчета о выполненной работе, а не мысли об улучшении качества предоставляемых услуг. Желание угодить руководителю преобладает над компетентностью и профессионализмом». (с.151, дисс).

Итак, научная новизна и выводы, полученные в результате исследования, достаточно обоснованы. Диссертация также содержит множество научно-теоретических и практических идей, связанных с темой диссертации. Идеи, выраженные с научной новизной в диссертации, оцениваются по содержанию как идеи, вносящие определенный вклад в обогащение социально-политических наук. Данное исследование является актуальным направлением политической науки для современного этапа развития нашей страны. Научный аппарат диссертации можно считать достаточным.

Диссертант хорошо ознакомлена с исследовательскими работами отечественных и зарубежных ученых, посвященных анализу данной проблемы и использовала их для подтверждения своих выводов.

Диссертантом введено в научный оборот большое количество новых источников, новой исследовательской литературы, их библиографический список насчитывает более 154 названий. Здесь используется значительное число текстов исследователей, написанных на языке оригинала, и поэтому работа заслуживает самого пристального внимания специалистов в данной области.

Основные положения диссертации отражены автором во многих статьях, из которых 4 опубликованы в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК. Представленный в автореферате список научных публикаций диссертанта вполне соответствует тематике его диссертационного исследования.

Теоретические и методологические основы исследования, включающие принципы структурно-типологического и логического анализа политических проблем, способствуют достоверности и объективности полученных результатов. Работа имеет не только научно-теоретический характер, но и большое практическое значение. В качестве пожелания хотел бы обратить внимание диссертанта на следующие моменты:

1. В работе мало использованы новые современные исследования и публикации, которые носят дискуссионный характер относительно показателей оценки компетентности кадров в государственной службе.

2. Автор рассматривает понятие «профессиональное качество» и «компетенцию» как две обособленно самостоятельные понятия. Но с точки зрения объема эти понятия входят в состав друг друга. Не вникая в суть этой логической тонкости, диссертант впадает в другую крайность, утверждая, что «каждый индивид обладает свойственными только ему компетенциями». То есть сколько индивидов, столько и компетенций.

3. В тексте диссертации иногда встречаются предложения частями логически не связанные между собой, например «вопрос компетенций в политической науке компетентностного подхода уходит корнями глубоко в историю развития человечества», «заслугой управленца суверенного Таджикистана является...» и т. д.

4. Было бы более продуктивно подробно осветить проблемы столкновения ценностей классических учений наших мыслителей о компетентности с ценностями современных обществ, степень возможности их учета в практике управления человеческим персоналом в государственной службе.

Однако отмеченные замечания не снижают научную и практическую значимость диссертационной работы. Исследование носит вполне самостоятельный и завершённый характер.

Диссертация Мухамедовой Дилнозы Хайридиновны на тему «Компетентностный подход в процессах управления человеческими ресурсами на государственной службе Таджикистана» представляет собой научно-квалификационную работу, которая соответствует критериям, установленным «Положением о присуждении учёных степеней», утверждённым постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842 «О порядке присуждения учёных степеней», а её автор Мухамедова Дилноза Хайридиновна заслуживает присуждения ей искомой степени кандидата политических наук по специальности 5.5.2. – политические институты, процессы, технологии.

**Директор ЦСИ при Президенте РТ,
доктор философских наук, член -
корреспондент НАНТ**

E-mail: khidiev@mail.ru Тел.: +992 93 453 10 08 (моб.)

Идиев Х. У.
Идиев Х. У.

Б. 02. 2024

Подпись Идиева Х.У. подтверждаю:

**Начальник Отдела кадров, специальных и
общих работ**

Шодиева З.Д.