

Отзыв

на диссертационную работу Мухамедовой Дилнозы Хайридиновны на тему: «Компетентностный подход в процессах управления человеческими ресурсами на государственной службе Таджикистана», представленной на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности: 5.5.2. Политические институты, процессы, технологии.

Представленная к защите диссертационная работа Мухамедовой Дилнозы Хайридиновны в условиях современного Таджикистана является весьма актуальной и востребованной. Актуальность исследования по вопросу компетентности государственных служащих Таджикистана, как средства эффективной реализации кадровой политики, обусловлена необходимостью усовершенствования управленческих процессов в области человеческих ресурсов государственной службы Таджикистана. Также стоит учитывать влияние качества деятельности персонала на общие результаты государственного органа. Исследование в данной области становится крайне важным, поскольку оно направлено на оптимизацию вопросов управления человеческими ресурсами в государственной службе Таджикистана. Акцентирование внимания на компетентности государственных служащих влияет на эффективность кадровой политики и в итоге на результативность деятельности всего государственного органа. С учетом этих факторов проведение исследования в области компетентности государственных служащих становится ключевым инструментом для повышения эффективности государственного управления в Таджикистане.

В условиях постоянно меняющейся общественно-политической среды присвоение государственным служащим компетенций, способствующих более эффективному выполнению функциональных обязанностей, становится важным фактором повышения конкурентоспособности государственного сектора по сравнению с частным. Автор подчеркивает, что именно компетенции и профессионализм служащих сыгрывают ключевую роль в этом контексте, что делает анализ этих навыков актуальной задачей для современных ученых-политологов. Политические изменения в Таджикистане и общий политический процесс свидетельствуют о повышении роли управленцев в формировании и функционировании системы политической власти. С одной стороны, это обусловлено активным участием гражданского общества в политической жизни, что изменяет взаимодействие политической власти и граждан. С другой стороны, государственные служащие выступают важным звеном в этой взаимосвязи, обеспечивая эффективное взаимодействие и соответствие интересов общества.

Ключевые компетенции государственных служащих включают в себя высокий профессионализм, адаптивность к переменам, отличные коммуникационные навыки, соблюдение высоких стандартов этики и ответственность за свои действия. Постоянное образование и профессиональное развитие также играют важную роль в поддержании и обновлении их знаний и навыков в динамичной обстановке. Анализ и усовершенствование этих компетенций являются критическими для того, чтобы государственные служащие эффективно справлялись с вызовами, представленными постоянными изменениями в общественно-политической среде. Исследование компетентности административных государственных служащих Таджикистана важно в контексте улучшения управления человеческими ресурсами в государственной службе. Это исследование актуально из-за его прямого влияния на эффективность кадровой политики и результативность государственных органов.

Анализ компетентности государственных служащих позволяет выявить их сильные и слабые стороны, что в свою очередь помогает оптимизировать процессы подбора персонала, их обучения и развития. Это важно для создания более эффективной и ответственной команды, способной эффективно реагировать на современные вызовы и требования. Помимо этого, исследование компетентности также способствует повышению прозрачности и ответственности в государственных органах. Оно помогает оценить, насколько государственные служащие соответствуют ожиданиям общества, что в свою очередь укрепляет доверие к государственным институтам.

Кроме того, такой анализ может быть основой для разработки программ профессионального развития, обеспечивая постоянное улучшение квалификации персонала и их адаптацию к меняющимся требованиям и условиям государственной службы. В целом, исследование компетентности государственных служащих играет важную роль в совершенствовании управления человеческими ресурсами и повышении эффективности государственных органов.

Объект и предмет исследования соответствуют содержанию диссертации. Цель и задачи исследования достигнуты. В рамках реализации исследовательских задач получены определенные научные результаты. В работе автора исследован процесс формирования системы государственной службы, основанной на компетентностном подходе, как одного из важнейших инструментов управления человеческими ресурсами, сформулированы преимущества применения такого подхода в контексте взаимосвязи целей государственного органа с целями персонального роста конкретного государственного служащего; показана роль компетентностного подхода в

процессах управления человеческими ресурсами государственной службы Таджикистана; выявлены особенности и специфика компетенций на современной государственной службе Таджикистана; рассмотрены модели управления на основе компетентностного подхода как новый метод на государственной службе Республики Таджикистан; изучены механизмы и методы внедрения компетентностного подхода на государственной службе Таджикистана; детально проанализированы результаты исследования по вопросам компетентности государственных служащих Таджикистана.

Достоверность полученных данных и результатов работы обеспечена комплексом методических подходов на основе использования анализа научной и нормативно-правовой информации как из таджикских, так и зарубежных источников о современных тенденциях компетентностного подхода. Диссертационное исследование теоретически проработано и методологически обосновано, представлено анализом как эмпирического, так и статистического материалов, применением научных методов исследования, представительно информационным обеспечением, полнотой анализа теоретических и практических разработок, практическим внедрением результатов исследования, достоверностью первичных данных. В качестве специальных методов и инструментов использовались: структурный анализ, методы системного подхода, технологии экспертного оценивания, анкетирование. Теоретическую основу диссертации составили также официальные статистические данные, фундаментальные научные труды, работы таджикских и зарубежных ученых по вопросам компетенций государственных служащих и их роли в формировании и развитии политической системы страны.

Информационную базу исследования составили законодательные и нормативно-правовые акты и стратегические документы Правительства Республики Таджикистан, материалы, монографии и статьи, опубликованные в периодических изданиях и сети Интернет, материалы международных конференций и круглых столов, статистические данные о численности, квалификации и эффективности деятельности государственных служащих, а также результаты анкетирования и опросов.

Эмпирическую базу составили анкетирование государственных служащих различных категорий, обзор деятельности государственных органов Таджикистана, опросы и собеседования, изучение политической научной литературы и отчетности государственных структур по вопросам использования компетенций в управлении человеческими ресурсами в Таджикистане.

Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка литературы, состоящего из 154 источников. Текст диссертации изложен на 183 страницах.

Первая глава диссертации состоит из трех параграфов. В первом параграфе первой главы подробно анализируется история возникновения и процесс эволюции понятий «компетенция» и «компетентность» и уточняется, что эти термины имеют достаточно много трактовок. По мнению автора, наличие такого большого количества определений, в основном, обусловлено национально-культурными факторами и уровнем развития научной политической мысли в тот или иной период времени. Автор исследования расположен к мнению, что системе государственной службы Таджикистана больше подходит европейский подход определения понятия «компетенция». Автор приходит к выводу, что историко-политическим аспектам феномена компетентности в государственной службе особое внимание стало уделяться к середине 1980-х годов, когда в государственном секторе некоторых европейских стран при подборе и расстановке персонала в государственных органах стал использоваться компетентностный подход.

Во втором параграфе первой главы делается вывод, что государственная служба Таджикистана продолжает поиск новых, современных подходов к работе по привлечению и удержанию в своих рядах молодых, талантливых, креативно мыслящих молодых людей, готовых искать неординарные подходы к выполнению поставленных перед ними задач. По мнению автора, процесс преобразования государственной службы Таджикистана в привлекательную, профессиональную и конкурентоспособную должен включать в себя отбор «лучших из лучших» для государственного органа. В этом направлении большое значение имеет процесс определения потребностей в кадрах, а именно, какие специалисты, с каким опытом, знаниями, навыками, компетенциями необходимы структурному подразделению для достижения целей и задач государственного органа и государственной службы, в целом. По итогам данного параграфа автор приходит к выводу, что в вопросах управления человеческими ресурсами на государственной службе Таджикистана делается достаточно многое: разработана и постоянно совершенствуется законодательная база, разрабатываются механизмы повышения потенциала, карьерного роста, мотивации государственных служащих, на систематической основе ведется работа по развитию человеческого капитала, развитию профессионального мастерства и навыков государственных служащих.

В третьем параграфе первой главы под моделью компетенций на государственной службе Таджикистана представляется полный комплекс

компетенций, навыков, знаний, культуры и критериев поведения госслужащего, без которых он не может выполнять свои функциональные обязанности на конкретной государственной должности в конкретном госоргане. Автор предлагает разработку актуальных компетенций для каждой государственной должности с учетом уровня развития тех или иных навыков у разных категорий государственных служащих, а также описание их в форме индикаторов поведения. Для реализации этой идеи необходимо предпринять ряд неотложных мер, в числе которых разумным видится внесение изменений и дополнений в нормативные правовые акты регулирующие: квалификационные требования к государственным должностям; процедуры конкурсного отбора; оценки деятельности; формирования резерва руководящих кадров; подготовки, переподготовки, обучения и переобучения государственных служащих; разработки механизмов карьерного роста и мотивации государственных служащих; совершенствование механизмов исключения коррупционных действий и исключения конфликта интересов на рабочем месте.

Вторая глава диссертации состоит из трех параграфов. В первом параграфе второй главы автором выявлены и всесторонне проанализированы предпосылки становления компетенций государственного служащего независимого Таджикистана.

В современном этапе развития Таджикского государства отмечается увеличенное внимание к вопросам компетентности в политике и практике управления человеческими ресурсами. Некоторые государственные органы уже активно внедряют специальные "наборы" компетенций, необходимых для достижения конкретных целей и выполнения задач. В то время как в других органах компетенции уже являются основным фокусом работы с персоналом.

С момента обретения независимости Таджикистаном возникла потребность в разработке нового подхода к государственным управленцам, придавая большее значение вопросам их компетентности. С течением времени, в процессе установления суверенной республики, этот подход совершенствовался через внесение изменений и дополнений в законодательную базу в соответствии со стратегическими направлениями и национальными особенностями. Во втором параграфе второй главы на основе анализа рассматриваемого вопроса делается вывод, что современной государственной службе Таджикистана не хватает государственных служащих с универсальными компетенциями высокого уровня: с критическим мышлением, способностью самостоятельно принимать решения, обладающими креативным подходом, что позволило бы быть

конкурентоспособным частному сектору на рынке труда. Государственная служба страны постепенно приходит к осознанию того, что компетентность - один из важнейших рычагов управления человеческими ресурсами. Изучая последние нормативные правовые акты по таким процедурам управления человеческими ресурсами, как конкурс на государственную службу, оценка деятельности госслужащего, аттестация государственных служащих, перемещение (ротация) руководящих кадров, формирование резерва кадров можно увидеть, что вопросам компетентности в этих процедурах уже стали обращать определенное внимание.

В третьем параграфе второй главы автор доказывает, что, исходя из мировой практики, можно утверждать, что управление государством на основе компетенций имеет определенные преимущества. Эти преимущества, прежде всего, заключаются в том, что государственные служащие знают, чего от них ожидают. Такое управление может помочь объединить конкретные компетенции государственных служащих с целями государственной структуры. При этом важно постоянно работать над совершенствованием компетенций государственных служащих, обновлять их, адаптировать к постоянно изменяющимся условиям работы, стремиться к тому, чтобы они были более измеримыми и простыми в понимании.

Говоря о компетенции и о компетентных государственных служащих, автор имеет в виду их профессионализм и индивидуальные качества. Именно удачное сочетание того и другого может стать гарантией эффективного и качественного предоставления населению государственных услуг. И именно этим обусловлена идея плавного перехода государственной службы Таджикистана к компетентному подходу в управлении человеческими ресурсами.

В заключении подводятся основные итоги исследования, делаются общие выводы. Структура диссертации построена логично, что позволили диссертанту, раскрыть содержание работы. В связи с этим не вызывает сомнения, что работа написана самостоятельно и творчески. Она написана на хорошем теоретическом и методологическом уровне. Содержание автореферата полностью соответствует содержанию диссертационной работы. Содержание диссертации также отражено в научных статьях автора.

Наряду с достоинствами, диссертационная работа не лишена недостатков, которые сводятся к следующему:

- в работе не достаточно внимание уделяется проблеме роли компетентного подхода в эффективности принятия политических решений;


- автору следовало бы обратить внимание на повышение квалификации госслужащих и овладение ими иностранными языками, так как они тоже являются структурными элементами компетентностного подхода;

- в работе имеются некоторые повторы, отдельные неточности в оформлении научного аппарата.

Однако, эти замечания никак не снижают научную ценность диссертации и ее вполне можно рекомендовать к защите.

Таким образом, диссертационная работа Мухамедовой Дилнозы Хайридиновны на тему «Компетентностный подход в процессах управления человеческими ресурсами на государственной службе Таджикистана» по специальности: 5.5.2. Политические институты, процессы, технологии является самостоятельным завершённым научным исследованием и отвечает всем требованиям и основным критериям, предъявляемым ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а автор диссертации заслуживает присуждения ей искомой ученой степени кандидата политических наук по заявленной специальности.

**Кандидат политических наук,
доцент кафедры политологии
Таджикского государственного
педагогического университета
имени Садриддина Айни**


Бедилов Х.К.
7.02.2024

✓ **Закрываю подпись доцента Бедилова Х.К.
Начальник Управления кадров ТГПУ им. С. Айни**

**Таджикский государственный педагогический университет имени
Садриддина Айни**

Адрес: 734003, город Душанбе, проспект Рудаки 121

Телефон: +992(37) 224-13-83

WWW: www.tgpu.tj

E-mail: info@tgpu.tj

