

ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора экономических наук, профессора Раджабова Раджаба Кучаковича по диссертационной работе Садыкова Зафаршо Саидджафаровича на тему: «Формирование профессионально-управленческих компетенций кадров как механизм обеспечения управленческого труда в современном менеджменте», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы диссертационного исследования.

В современных условиях развития экономики Республики Таджикистан приоритетным считается решение вопросов о расширении продуктивной занятости, что обуславливает реализацию государственной политики занятости скоординированной с политикой в области образования с учетом воспроизводства конкурентоспособного человеческого капитала и подготовки кадров, способных обеспечить достижения параметров достойного управленческого труда и занятости на уровне менеджмента предприятий и отдельных отраслей национальной экономики. При этом особо важным считается исследование вопросов профессионально-управленческих компетенций в условиях предприятий различных отраслей и сфер экономики.

При этом формирование и организация современной высокоэффективной системы управленческого труда в менеджменте республики имеет решающее значение для развития рыночного механизма всего сектора экономики Таджикистана. В связи с этим вопросы обеспечения управленческих кадров и повышения эффективности управленческого труда являются очень актуальными для стратегического управления формирования и устойчивого развития современного профессионального менеджмента предприятий республики. Вместе с тем многие аспекты этой важной проблемы недостаточно исследованы и требуют проведения специального исследования. Недостаточно изученными являются основные вопросы формирования профессионально-управленческой компетенции кадров. Кроме того недостаточно изученными остаются вопросы разработки механизма обеспечения управленческого труда в современном менеджменте.

С другой стороны, поиск направлений по разработке формирования профессионально-управленческих компетенций кадров как механизм обеспечения

управленческого труда в современном менеджменте, определение возможностей их аккумуляции в специфических условиях формирования рыночных отношений в Республике Таджикистан приобретает народнохозяйственное значение. Исходя из этого, актуальность данной проблематики для Республики Таджикистан, не вызывает сомнений.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций диссертанта обусловлена методически правильным использованием общенаучных методов и приемов системного подхода, дедукции и индукции, аналогии, единства исторического и научно-логического, статистического исследования и анализа. Кроме того в диссертации применялись абстрактно-логические, экономико-статистические, эмпирические, монографические, сравнительные, социологические методы, метод экспертных оценок управленческого труда.

Достоверность и научная новизна диссертации заключается в решении научной проблемы формирования профессионально-управленческих компетенций кадров как механизма обеспечения управленческого труда в современном менеджменте.

В диссертации уточнено и выявлено новое понятие экономических категорий как «Профессиональные компетенции», «Управленческие компетенции», «Управленческий труд» и «Управленческие кадры», а также предложены новые механизмы систематического мониторинга состояния дел в сфере кадрового обеспечения менеджмента предприятий.

На должном уровне определены и выявлены способы, методы контроля и механизмы формирования управленческих кадров, управленческих ресурсов и управленческих сил, а также лидерская сила в современно-функционально-организационной структуре профессионального менеджмента предприятий Таджикистана.

В диссертации достаточно аргументированно анализированы и доказаны основные специфические особенности формирования и обеспечения кадрового управленческого потенциала для современного профессионального менеджмента предприятий Республики Таджикистана в условиях глобализационного мирового рынка.

Особый интерес представляют результаты исследования особенностей выявления сущности, значения, тенденции, необходимость повышения профессиональной компетентности руководителей любого уровня и ранга современно-профессионального менеджмента предприятий Таджикистана, в соответствии с требованиями мирового стандарта проведен сравнительный анализ отечественной и зарубежной практики кадрового менеджмента международно-развитых компаний и предприятий.

Заслуживают одобрения стратегические направления, этапы и пути формирования организационно-функциональных структур профессионального менеджмента предприятий, прежде всего, исходя из требований управленческого труда и управленческого потенциала, управленческих ресурсов, а также управленческой силы и лидерских качеств кадров – управленцев.

В диссертации на должном уровне предложены рекомендации по целесообразности стратегического государственного регулирования и формирования профессиональной подготовки кадров - управленцев, путем создания и развития новых учебных заведений, научно - исследовательских и других университетов, научно-практических центров по подготовке руководящих кадров - лидеров.

Содержание работы. Положительные стороны и недостатки.

В качестве цели исследования, автор рассматривает выработку формирования профессионально-управленческих компетенций кадров как механизм обеспечения управленческого труда в современном менеджменте.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, содержит 24 таблиц, 7 диаграмм и 9 рисунков и изложена на 188 страницах машинописного текста.

Во введении (стр.3-14) обоснована актуальность исследованной проблемы, сформулировано цель и задачи исследования, показана степень разработанности проблемы, отражены элементы научной новизны и теоретико-практической значимости исследованной темы.

В первой главе **«Теоретические основы исследования профессионально-управленческих компетенций и проблемы кадрового обеспечения управленческого труда в современном менеджменте»** (стр.15-76) рассмотрены теоретические основы исследования управленческой компетенции кадров в профессиональном менеджменте, изучены виды и способы кадрового обеспечения процесса управления в современном профессиональном менеджменте, осуществлен мониторинг системы кадрового обеспечения управленческого труда на предприятии.

Следует согласиться с мнением автора о том, что общепризнанным является положение об исключительно важной роли управленческой компетенции кадров в профессиональном менеджменте. Учитывая данное положение, в диссертации подробно изучены виды и способы кадрового обеспечения процесса управления в современном профессиональном менеджменте, выявлены узкие места и даны рекомендации по решению этих вопросов.

В диссертационной работе особое место уделено проведению мониторинга системы кадрового обеспечения управленческого труда на предприятиях

Республики Таджикистан. Доказано положение об эффективности проведения мониторинга в условиях предприятий функционирующих в Республике Таджикистан.

Во второй главе **«Анализ тенденций кадрового обеспечения управленческого труда в Таджикистане»** (стр.77-122) проведен анализ современного состояния и эффективного использования кадрового потенциала на предприятиях Республики Таджикистана, зарубежный опыт использования механизма кадрового обеспечения управленческого труда в менеджменте, а также исследована структура управления и особенности ее использования в менеджменте предприятий Республики Таджикистан.

Особый интерес представляют результаты анализа современного состояния эффективного использования кадрового потенциала на предприятиях Республики Таджикистан.

Важным считаем выявленные тенденции эффективного использования кадрового потенциала на предприятиях республики. При этом в диссертации особое место уделяется изучению зарубежного опыта использования механизма кадрового обеспечения управленческого труда в менеджменте.

Анализ работы показывает, что в завершающем параграфе данной главы на достаточно хорошем уровне, автором предложены рекомендации по совершенствованию структуры управления и особенности их использования в менеджменте предприятий Республики Таджикистан.

В третьей главе - **«Стратегические направления совершенствования системы обеспечения управленческими кадрами профессионального менеджмента»** (стр.123-168) совершенствована система кадрового обеспечения и компетенций управленческой деятельности в менеджменте предприятий, предложены меры стратегического направления формирования профессионально-управленческих компетенций менеджмента предприятий, а также обоснована роль государства в формировании эффективной системы кадрового обеспечения управленческого труда в профессиональном менеджменте.

Действительно, автор прав о том, что совершенствование системы кадрового обеспечения и компетенций управленческой деятельности в менеджменте предприятий играет ведущую роль в улучшении основных параметров характеризующие работу функционирующих предприятий в отраслях и сферах экономики.

В диссертации автором обоснованы стратегические направления формирования профессионально-управленческих компетенций менеджмента предприятий, что позволяет успешно решать вопросы оптимизации управленческой деятельности в условиях развития рыночных отношений.

Анализ последнего параграфа третьей главы показывает, что в диссертации особое место уделяется роли государства в формировании эффективной системы кадрового обеспечения управленческого труда в профессиональном менеджменте.

В заключение диссертации (стр.168-171) сформулированы выводы и предложения по формированию профессионально-управленческих компетенций кадров как механизм обеспечения управленческого труда условиях рыночных отношений.

Вместе с тем, диссертационная работа также не лишена недостатков. В качестве недостатков можно отметить:

1. В параграфе 1.1 диссертации (стр. 15-40) автор рассматривает теоретические основы исследования управленческой компетенции кадров в профессиональном менеджменте. Было бы целесообразно в этом разделе исследовать теоретические предпосылки, проблемы, а также выявить особенности профессионально-управленческих компетенций кадров в условиях Республики Таджикистан, ее областей, городов и районов. Кроме того, следовало бы оценить вклад отечественных исследователей относительно решения проблем формирования профессионально-управленческих компетенций кадров.

2. В параграфе 1.3 рассмотрен мониторинг системы кадрового обеспечения управленческого труда на предприятии. Однако в диссертации требуют уточнения рекомендации автора относительно проведения мониторинга в условиях конкретных предприятий различных видов собственности.

3. В диссертационном исследовании на достаточно хорошем уровне исследован зарубежный опыт использования механизма кадрового обеспечения управленческого труда в менеджменте, однако не даются конкретные рекомендации по использованию этого опыта в условиях Республики Таджикистан.

4. На страницах 112-122 диссертационной работы, автор исследует структуру управления и особенности их использования в менеджменте предприятий Республики Таджикистан. Однако отсутствуют конкретные рекомендации по оптимизации организационной структуры предприятий в конкретных отраслях и сферах экономики.

5. В диссертационной работе очень много ссылок на авторитетные мнения известных ученых экономистов в области формирования профессионально-управленческих компетенций кадров. Однако по некоторым цитатам и ссылкам не прослеживается авторская позиция относительно исследуемых вопросов.

6. На страницах 135-156 диссертационной работы, автор рассматривает стратегические направления формирования профессионально-управленческих компетенций менеджмента предприятий. Однако в данном параграфе диссертант

ограничивается только описанием этих путей, а конкретные расчеты по реализации этой стратегии не проведены.

7. В диссертации встречаются ошибки грамматического и орфографического характера. Многие определения и положения требуют уточнения и конкретизации. При составлении списка использованной литературы и оформления диссертации не соблюдены требования.

Отмеченные недостатки в целом не снижают общей положительной оценки рассматриваемой диссертации.

Автореферат и опубликованные работы полностью отражают содержание диссертации. Основные результаты диссертации опубликованы в научных и научно-производственных изданиях, а также в научных изданиях рецензируемых ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Анализ диссертации показывает, что область исследования новизна и результаты диссертационного исследования соответствуют следующим пунктам Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Президенте Республики Таджикистан по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент): 10. Менеджмент. 10.1. Разработка проблем науки управления и методов её познания. Теоретические взгляды на природу, сущность и развитие управления. Современные направления теоретико-методологических разработок в области управления. Предметные и междисциплинарные основания управления. 10.8. Управление экономическими системами, принципы, формы и методы его осуществления. Зависимость управления от характера и состояния экономической системы. Управление изменениями в экономических системах. Теория и практика управления интеграционными образованиями и процессами интеграции бизнеса. 10.9. Организация как объект управления. Теоретико-методические основы управления организацией. Функциональное содержание управления. Структуры управления организацией. Долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные аспекты управления организацией, текущее управление. Управление организацией по стадиям её жизненного цикла.

10.19. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирования менеджеров высшего звена. Теория и практика управления коммерческими организациями. 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организаций. Кадровая политика: выработка и реализация.

Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников.

В целом, диссертация Садыкова Зафаршо Саидджафаровича на тему: «Формирование профессионально-управленческих компетенций кадров как механизм обеспечения управленческого труда в современном менеджменте» представляет собой законченную научно-квалификационную работу, выполнена на высоком теоретическом уровне, результаты диссертации представляют большой интерес для государственных и частных предприятий, научных организаций Республики Таджикистан, а также специалистов, занимающихся изучением проблем формирования профессионально-управленческих компетенций кадров как механизма обеспечения управленческого труда.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертационная работа Садыкова З.С. соответствует требованиям, предъявляемым Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан к аналогичным работам по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) и её автор заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по вышеуказанной специальности.

Официальный оппонент, д.э.н.,
профессор, начальник управления науки
и инноваций Таджикского
государственного университета
коммерции

Раджабов Раджаб Кучакович

Адрес университета: 734061, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, ½, Телефон: +992(37) 234-83-46 , +992(37) 234-85-46, (+992) 93 444 41 07 (м.).
Email: dradjab@mail.ru, [www: www.tguk.tj](http://www.tguk.tj).

Подпись д.э.н., профессора Раджабова Р.К. заверяю:

Начальник отдела кадров и
специальных работ ТГУК



Пирзода С.С.