

В диссертационный совет 6D.KOA-004 при
Таджикском государственном университете

ОТЗЫВ

официального оппонента Алимова Анвара Латиповича, кандидата экономических наук, доцента на диссертационную работу Садыкова Зафаршо Саидджафаровича на тему «Формирование профессионально-управленческих компетенций кадров как механизм обеспечения управленческого труда в современном менеджменте», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Соответствие паспорту специальности. Диссертационная работа соответствует паспорту специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (утвержденное решением Президиума Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан от 28 сентября 2017 года № 4/1), по пунктам: 10.18.Лидерство в организации. Типы и модели лидерства. Диалектика взаимосвязей лидера и последователей. Управление конфликтами. Типы конфликтов в процессах управления организацией, формы и методы их преодоления. Пути и методы предупреждения трудовых конфликтов и их разрешения; 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.

Актуальность темы исследования. Устойчивое развитие экономики по всему спектру сегментации реального сектора экономики – крупного, малого среднего бизнеса в значительной степени зависит от качественной управленческих кадров. Совершенствование инструментария повышения

требований к компетенции управленческих кадров, повышения потребностей к компетенции управленческих кадров имеет решающее значение для обеспечения эффективности управленческого труда.

Научная гипотеза диссертационного исследования состоит в том, что всестороннее изучение содержания и технологии повышения компетенции управленческих кадров и повышения их квалификации позволит улучшить ожидаемые результаты по всему спектру критерий подобного воздействия: совершенствование структуры управленческой компетенции, формированию механизма интеграции совместных усилий государства и бизнес-сообщества, расширению охвата все большей части управленческих кадров в реальном секторе экономики в крупном, среднем и малом бизнесе, улучшаться технологии совершенствования управленческой компетенции кадров посредством совершенствования системы образования и повышения квалификации управленческого персонала, создадутся определенные условия, необходимые для внедрения прогрессивных технологий совершенствования управленческой компетенции в системе повышения квалификации управленческих кадров.

Поэтому, повышение требований, предъявляемые к управленческой компетенции кадров, выявления ее сущности и содержания, а также критерий и показатели оценки проявления управленческой компетенции кадров, выявление путей вовлечения и совершенствования система повышения квалификации управленческих кадров приобретает особое значение для устойчивого экономического развития страны.

Согласен с автором диссертационной работы о том, что в современной экономической литературе страны не сформировалось единое мнение о сущности и содержании профессиональных управленческих компетенций, существующие труды отечественных ученых в области совершенствования начального, среднего и высшего профессионального образования не достаточно охватывают насущные проблемы совершенствования компетенций управленческих кадров.

С этих позиций актуальность выбранной темы для исследования не вызывает сомнений.

Диссертационная работа Садыкова Зафаршо Саидджафаровича выполнена на достаточном научном и методологическом уровне.

Для достижения поставленных целей диссертантом обоснованно сформулированы задачи исследования (стр. 10-11), по результатам выполнения которых получены 6 пунктов научной новизны.

Полученные результаты и рекомендации взаимосвязаны, построены на выверенных теоретических положениях и показывают особенности развития и модернизации системы социальной защиты населения в экономике Таджикистана. В целом, результаты, полученные автором, являются новыми научными знаниями экономической науки.

Выполненная диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы.

Во введении обоснована актуальность исследованной проблемы, сформулированы цели и задачи исследования, показана степень разработанности проблемы, отражены элементы научной новизны и теоретико-практическая значимость исследованной темы.

В первой главе **«Теоретические основы исследования профессионально-управленческих компетенций и проблемы кадрового обеспечения управленческого труда в современном менеджменте»** раскрывается сущность профессионально - управленческих компетенций, основные принципы формирования инструментария управленческих компетенций в профессиональном менеджменте, научные основы модернизации и зарубежный опыт использования механизма кадрового обеспечения управленческого труда в менеджменте (стр. 15-57).

В числе значимых достижений в параграфе 1.1. «Теоретические основы исследования управленческой компетенции кадров в профессиональном менеджменте», наш взгляд, является обобщение теоретических концепций в таблице 1 – теоретические школы управленческого труда и компетенции

руководителя-лидера в менеджменте (стр.17-18) и таблица 3 - теоретическая мировая школа для подготовки лидеров (стр.20-21). Также, изучены труды отечественных ученых в сфере повышения квалификации и требований к компетенции управленческих кадров. Это позволило автору не только определить, что «профессиональные компетенции являются, качественной характеристикой субъекта выполнять свои функциональные обязанности на профессиональном уровне, используя весь имеющийся арсенал опыта, знаний и навыков» (стр.23), но и выдвинуть гипотезу, что рассматриваемая проблема кроит скрытые возможности для экономического роста за счет улучшения менеджмента, систематизация и усиления требований к управленческим компетенциям (стр.26-27), которая создает основу для формирования «модели управленческой компетенции (МУК)» (стр.29-42). Также, автору удалось предложить пошаговую тактику достижения лидерства в профессиональном современном менеджменте (стр.52-53).

Во второй главе диссертации **«Анализ тенденций кадрового обеспечения управленческого труда в Республике Таджикистан»** произведен анализ современного состояния эффективного использования кадрового потенциала на предприятиях страны, применены методы мониторинга системы кадрового обеспечения управленческого труда на предприятии, рассматривается структура управления предприятием и, выявлены особенности менеджмента в современных условиях.

Однако, следует заметить некоторую непоследовательность в параграфе 2.1. «Анализ современного состояния эффективного использования кадрового потенциала на предприятиях Республики Таджикистан». Параграф начинается с общей характеристики состояния хозяйствующих субъектов в разрезе регионов на состояние 01.01.2018 года (таблица 2.1., стр. 78). И, далее автор не завершая эту мысль, делает попытку анализа минимальной и реальной заработной платы. Тем самым, нарушается последовательность произведения «анализа современного состояния эффективного использования кадрового потенциала». Между тем, в этом параграфе выполнена более существенная, заметная и

соответствующая научной гипотезе работа. Здесь изучается спрос и предложение на рынке управленческого труда Республики Таджикистан в 2012-2018 на 1000 чел. гг. (диаграмма 2.1., стр. 82), анализируется динамика изменения численность безработных потенциальных руководителей предприятий в Республике Таджикистан за период 2012-2018 гг. (диаграмма 2.2., стр. 83). Также, весьма примечательным в данном параграфе является анализ характеристики слушателей на курсах повышения квалификации по теоретическому направлению прохождения аттестации по формам проведения курсов базового повышения квалификации (таблица 2.7., стр. 100), а также анализ реализации курсов повышения квалификации в 2017-2018 учебном году (стр.101). Данный раздел завершается 9-ю пунктами рекомендаций, нацеленные на кадровое обеспечение управленческого потенциала.

В третьей главе **«Стратегические направления совершенствования системы обеспечения управленческими кадрами профессионального менеджмента»** производится исследование и систематизация путей совершенствования системы кадрового обеспечения и компетенций управленческой деятельности в менеджменте предприятий (3.1), определяются и рекомендуются стратегические направления формирования профессионально-управленческих компетенций менеджмента предприятий (3.2.), а также исследуется государственное стратегическое влияние на процесс формирования эффективной системы кадрового обеспечения управленческого труда в профессиональном менеджменте.

Все параграфы данной главы, как и предыдущие, подготовлены в соответствии с логической цепи поставленных целей и задач диссертационного исследования, а также полученные результаты вполне соответствуют проведенному исследованию.

Примечательным является обобщение основных направлений обеспечения подготовки менеджеров-лидеров в современном профессиональном менеджменте (таблица 3.3., стр. 142), концептуальных направлений формирования профессионально-лидерских качеств в

современном профессиональном менеджменте (таблица 3.4., стр. 144-145), что позволило обосновать критерии правильного подбора кадров на основе компетенций.

Заключительная часть диссертации содержит основные выводы и предложения по формированию профессионально – управленческих компетенций кадров как механизма обеспечения эффективности управленческого труда.

В целом рецензируемая диссертационная работа представляет собой законченную научную работу по формированию профессионально – управленческих компетенций кадров как механизма обеспечения эффективности управленческого труда в современном менеджменте. Работа представляет особый научный интерес и, мы надеемся, что автор продолжит начатое исследование.

Основные научные результаты, полученные автором диссертации и обладающие научной новизной, являются необходимыми для науки и практики по развитию и модернизации системы повышения квалификации управленческих кадров на основе компетенций, к которым относятся:

1. уточнены и выявлены элементы экономических категорий как, «профессиональные компетенции» и «управленческие компетенции», «управленческий труд» и «управленческие кадры» и предложены новые механизмы систематического мониторинга состояния дел в сфере кадрового обеспечения профессионального менеджмента предприятий;

2. определены и выявлены способы, методы контроля и механизмы формирования «управленческие кадры», «управленческие ресурсы» и «управленческие силы», а также «лидерская сила» в функционально–организационной структуре профессионального менеджмента предприятий Республики Таджикистан;

3. выделены основные специфические особенности формирования и обеспечения кадрового управленческого потенциала для современного профессионального менеджмента предприятий Республики Таджикистан в условиях глобального мирового рынка;

4. раскрыта сущность, значение, тенденции и необходимость повышения профессиональной компетентности руководителей любого уровня и ранга современно-профессионального менеджмента предприятий Республики Таджикистан в соответствии с требованиями мирового стандарта проведен сравнительный анализ отечественной и зарубежной практики кадрового менеджмента международно-развитых компаний и предприятий;

5. определить основные стратегические направления государственного регулирования механизмов формирования и совершенствования системы кадрового обеспечения управленческого труда в современном профессиональном менеджменте предприятий Республики Таджикистан;

6. предложены целесообразности и необходимости роли стратегического государственного регулирования подготовки кадров - управленцев, путем развития учебных заведений, научно - исследовательских и других университетов, научно - практических центров по подготовке руководящих кадров - лидеров.

В общем, поставленная цель проведенного соискателем исследования достигнута, также все установленные задачи решены, диссертационная работа достигла своего логического завершения. И использованные источники и научные результаты не вызывают сомнения и являются достоверными.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в том, что результаты проведенного диссертационного исследования позволяет ускорить процесс адаптации системы социальной защиты населения к рыночным условиям и новым институциональным изменениям системы.

Несмотря на успешность выполненной работы в диссертационной работе имеются некоторые замечания и отмеченные недостатки, которые необходимо учесть в дальнейших исследованиях. К ним, в частности, относятся:

1. Первая глава обобщается следующим абзацем: «Изучив опыт зарубежных стран в области эффективного механизма кадрового обеспечения управленческого труда, необходимо рассмотреть анализ современного состояния использования кадрового потенциала на предприятиях Республики Таджикистан. Переходим к рассмотрению данного вопроса». Мне представляется, что глава обобщена не совсем верно и, полученные результаты в заключении этой главы сформулированы не в полном объеме и не соответствует полученным результатам. Каждый параграф и каждая глава должна быть кратко обобщена в соответствии с поставленными задачами и полученными результатами.

2. В параграфе 2.1. допускается некоторая непоследовательность изложения предполагаемого анализа. (1) Общая характеристика состояния хозяйствующих субъектов в разрезе регионов (таблица 2.1., стр. 78). не раскрывает суть «Анализ современного состояния эффективного использования кадрового потенциала на предприятиях Республики Таджикистан». (2) Можно было привести данные на состояние 2020, или 2019 года. И, (3) далее автор не завершая эту мысль, делает попытку анализа минимальной и реальной заработной платы. Тем самым, нарушается последовательность произведения анализа современного состояния эффективного использования кадрового потенциала.

3. В работе встречаются ошибки грамматического и стилистического характера, а также встречаются некорректные ссылки (например, ссылка на таблицу 5 в тексте (стр. 152).

Вместе с тем, все указанные недостатки не умаляют достоинства диссертационного исследования.

Опубликованные работы и автореферат отражают основное содержание диссертационного исследования.

В целом, диссертационная работа Садыкова Зафаршо Саидджафаровича имеет законченный характер и научно-практический интерес. Она соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям

Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан, её автор заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05-Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

**Официальный оппонент,
Ведущий научный сотрудник
Института экономики и демографии
Национальной Академии наук Республики Таджикистан,
кандидат экономических наук**

Алимов А.Л.

Адрес Института экономики и демографии Академии наук Республики Таджикистан: г. Душанбе, проспект Айни, 44.
Тел: (+992) 907-73-12-22
Эл. почта: anvar.olimov@mail.ru

Заверяю подпись Алимова Анвара Латиповича
Начальник ОК:



З. Курбаков.