

Отзыв
научного руководителя по диссертации
Мухамедовой Дилнозы Хайридиновны
«Компетентностный подход в процессах управления человеческими
ресурсами на государственной службе Таджикистана

на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 5.5.2. Политические институты, процессы, технологии

Исследование Мухамедовой Дильнозы Хайридриновны выделяется своей оригинальностью, новизной и представляет собой творческий подход к применению методологии исследования политических институтов, процессов, технологий посредством изучения вопросов совершенствования управления человеческими ресурсами в системе государственной службы Таджикистана. В работе представлен целый ряд факторов, влияющих на совершенствование государственной службы при условии внедрения в профессиональную сферу управления государством компетентного подхода.

Современная нарастающая значимость статуса государственных служащих всех категорий наталкивает на мысль об актуальности совершенствования действующих подходов к управлению человеческими ресурсами.

В этой связи в государственной службе суверенного Таджикистана предприняты конкретные действия, результатом которых стал существенный прогресс в формировании собственной концепции государственной службы как социально-политического института, в разработке и совершенствовании законодательной базы государственной службы, в осмысленном подходе к процессам управления человеческими ресурсами, включая инновационные технологии по повышению потенциала государственных служащих посредством обучения, переобучения и повышения их квалификации.

Результаты исследования в области путей и методов повышения авторитета государственного служащего позволяют сделать вывод необходимости внедрения компетентного подхода в управленческую практику сферы государственной службы Таджикистана.

Несмотря на то, что в научной среде много исследований по вопросу компетентностного подхода к подбору, расстановке, карьерного роста и обучения персонала, данная тема, всё же, недостаточно раскрыта в политической науке с точки зрения совершенствования системы государственной службы посредством акцента на компетенции и компетентность государственных служащих.

Мухамедова Д.Х. в своей работе представила результаты исследования по определению причин возникновения и эволюции компетенций и компетентности. Установив множественность трактовок этих понятий,

обусловленных национально-культурными факторами и развитием научной мысли, автор работы отмечает, что компетенции и компетентность раскрывают знания, опыт, умения, навыки, индивидуальные характеристики, мотивацию, отражающиеся в заинтересованности государственного служащего выполнять свои функциональные обязанности в четком соответствии с должностными инструкциями.

Ею сделан вывод, что на протяжении всей истории развития государственности наличие компетенций демонстрировало профессионализм и способности госслужащих в качественном предоставлении государственных услуг, тем самым играя значимую роль в развитии социально-политических процессов общества.

Анализируя феномен компетентности в государственной службе, Мухамедова Д. Х. отмечает, что вопрос о внедрении компетенций государственных служащих напрямую связан с тем, что каждый государственный служащий на своем месте обязан обладать теми компетенциями, которые помогут ему самостоятельно, без вмешательства извне, решать вопросы по эффективному предоставлению государственных услуг гражданскому обществу. Для этого ему уже необходимо обладать компетенциями или стремиться приобрести их в процессе обучения, повышения потенциала, навыков и знаний.

Автор указывает, что для реализации этой задачи государственная служба постепенно переходит от жесткой, бюрократической системы управления к системе, основанной на прозрачной, открытой работе с населением. Следует отметить, что автор видит этот переход плавным лишь при условии наличия сильной команды профессионалов, обладающих достаточными знаниями, навыками и компетенциями.

В этом контексте Мухамедова Д.Х. предлагает разрабатывать специальные модули компетенций, адаптированные под местные условия. На первый план в этой связи выступает понимание необходимости наличия у государственных служащих профессиональных компетенций, позволяющих налаживать отношения с гражданским обществом, с деловыми партнерами и коллегами по работе, а также на высоком уровне предоставлять населению государственные услуги. Автор считает, что только госслужащие, обладающие помимо профессиональных качеств, также и соответствующими компетенциями успешнее, эффективнее и рациональнее выполняют свои функциональные обязанности и получают благодарность со стороны общественности и вовлеченных в процесс лиц.

Мухамедова Д. Х. в процессе исследования проделала значительную интеллектуальную работу. Она проанализировала большой объем научной литературы, как таджикских, так и российских и других зарубежных авторов.

Она сумела не только детально изучить, но и провести анализ по исследуемой теме, что помогло ей подготовить целый ряд значимых, интересных и практически важных выводов.

В целом, в диссертационном исследовании адекватно решены поставленные цели и задачи, выдержана последовательная логика анализа.

Автор провела детальное исследование возможности применения компетентностного подхода в системе государственной службы; проанализировала процессы развития государственной службы Таджикистана с точки зрения профессионализации госслужащих; доказала приоритетность и актуальность внедрения компетентного подхода в государственную службу с обязательным учетом специфики политической системы независимого Таджикистана; проанализировала процедуры управления человеческими ресурсами на государственной службе Таджикистана с точки зрения наличия тех или иных конкретных компетенций, уже законодательно внедренных в государственную службу страны; проанализировала причину возникновения и развития определений «компетенция» и «компетентность»; сделала первую попытку определения компетенций государственных служащих Республики Таджикистан в разрезе категорий государственных должностей; разработала (в соавторстве) Словарь компетенций государственных служащих Республики Таджикистан; провела опрос по вопросам внедрения и применения профессиональных компетенций в государственных органах страны; представила предложения и рекомендации по созданию Центра развития профессиональных компетенций государственных служащих Республики Таджикистан.

Особо пристальное внимание в работе было уделено концептуальным подходам к изучению и реализации государственной кадровой политики в условиях суверенного Таджикистана с точки зрения использования компетенций, а также подходу и усилиям политической власти Республики Таджикистан в отношении работы с человеческими ресурсами посредством разработки сильной и действенной нормативной правовой базы, имеющей методический характер и регламентирующей выполнение всех функций по управлению человеческими ресурсами.


В целом, структура диссертационной работы построена логически правильно.

Автор успешно справился с поставленными перед ней задачами и добился намеченной цели. Предложенные автором предложения и рекомендации представляют собой широкий информационный материал, который несет в себе достаточно весомый прогностический потенциал, что имеет определенный интерес для современной политической науки и позволяет глубже понять и исследовать ее предмет исследования.

Диссертация Мухамедовой Дильнозы Хайриддиновны представляет собой уникальную, с научной точки зрения, достоверную, законченную, теоретически и практически значимую работу по вопросам внедрения компетентностного подхода в системе государственной службы Таджикистана.

Исследование соответствует всем требованиям ВАК РФ.

Научный руководитель,
кандидат политических наук, доцент,
доцент кафедры УЧР Академии
государственного управления
при Президенте Республики Таджикистан
Эргашева Ф. М.


23.08.2023.

Подтверждаю подпись
Начальник управления кадров, делопроизводства и спецчасти
Академии государственного управления
при Президенте Республики Таджикистан
Хамидов Ш.Б.



Почтовый адрес:
734025, Таджикистан, г. Душанбе,
ул. Саид Носир, 33,
Телефон: (+992) 918 62 78 77