

**07 00 00 ИЛМҶОИ ТАЪРИХ ва АРХЕОЛОГИЯ**  
**07 00 00 ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ и АРХЕОЛОГИЯ**  
**07 00 00 HISTORICAL SCIENCES and ARCHEOLOGY**

---

**07 00 02 ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ИСТОРИЯ**  
**07 00 02 HOME HISTORY**

**УДК 930**

**ББК 63.3 (5Тад)64**

**О СОСТОЯНИИ КАДРОВОГО  
ПОТЕНЦИАЛА ВУЗОВ  
СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ  
в 1991-2011 гг.**

**ДАР БОРАИ ВАЪЪИ  
ИҚТИДОРИ КАДРИИ  
ДОНИШГОҲҶОИ ВИЛОЯТИ  
СУҒД ДАР СОЛҶОИ 1991-2011**

**ON THE STATE OF  
CADRES POTENTIAL OF  
SUGHD VILOYAT HIGHER  
SCHOOLS IN THE  
PERIOD OF 1991-2011**

**Ульмасова Мавзуна Абдуаҳадовна,**  
соискатель кафедры истории  
таджикского народа ТГУПБП  
(Таджикистан, Худжанд)

**Ўлмасова Мавзуна Абдуаҳадовна,**  
унвонҷӯи кафедраи таърихи  
халқи тоҷики ДДҲБСТ  
(Тоҷикистон, Хучанд)

**Ulmasova Mavzuna Abduahadovna,**  
claimant for candidate degree of the  
department of the history of the Tajik nation  
under TSU LBP (Tajikistan, Khujand)  
**E-MAIL:ulmasova\_m74@mail.ru**

**Ключевые слова:** профессорско-преподавательский состав, вузы Согдийской области, кадровый потенциал, научно-педагогическая интеллигенция, молодой педагог

Рассматривается состояние обеспеченности вузов Согдийской области профессорско-педагогическими кадрами в 1991-2011 гг. Анализируются вопросы увеличения количества штатных преподавателей, а также педагогов, работавших по совместительству и с целью подработки. Приводятся статистические данные о кадровом потенциале вузов. Констатируется, что профессорско-преподавательский состав - ключевой элемент системы высшего профессионального образования. Именно от деятельности ППС зависит качество подготовки специалистов и проводимых научных исследований. Рассмотрены меры, принятые для формирования преподавательских кадров, и вопросы, связанные с привлекательностью работы в вузе. Раскрыты факторы, повлиявшие на изменение социального статуса преподавателей вузов в исследуемый период.

**Калидвожаҳо:** ҳайати профессорону омӯзгорон, мактаби олі, иқтидори кадрӣ, зиёиёни илмӣ-педагогӣ, омӯзгори ҷавон

Ваъъи таъминоти кадрӣи мактабҳои олии вилояти Суғд дар солҳои 1991-2011 баррасӣ шудааст. Масъалаҳои афзоиши шумораи омӯзгорони штатӣ, инчунин омӯзгорони ҳамкор ва барилова фаъолиятбаранда таҳлил гаштаанд. Маълумотҳои омӯри доир ба иқтидори кадрӣи мактабҳои оли пешниҳод шудаанд. Таъкид шудааст, ки ҳайати профессорону омӯзгорон –ҷузъи калидии низоми таҳсилоти касбии оли ба шумор

меравад. Маҳз аз ғаъолияти ҳайати профессорону омӯзгорон сифати корҳои илмӣ-таҳқиқотӣ ва тайёр намудани мутахассисон вобастагӣ дорад. Дар мақола тадбирҳои андешидашуда дар самти ташаккули кадрҳои омӯзгорӣ ва масъалаҳои ҷозибияти кор дар мактаби олии таҳлил ғаибаанд. Омилҳои тағйирёбии мақоми иҷтимоии омӯзгорон дар давраи омӯзиши муайян карда шудаанд.

**Key-words:** *pedagogical staff consisting of Drs. of sciences and rank-and-file professors, Sughd Viloyat higher schools, cadres potential, scientifico-pedagogical intellectuals, young teacher*

*The article examines the state of provision of universities in Sughd region with professors and pedagogical staff in 1991-2011. The author considers issues of increasing the number of full-time teachers and also the pedagogues of part-time with the aim of earning additional wages. Provides statistical data on the human resources of universities. It is stated that the teaching staff is a key element of the system of higher professional education. The quality of scientific researcher and training of specialists depends on the activities of the teaching staff. The measures taken in the formation of teaching staff and issues related to the attractiveness of work at a university are considered. The factors that influenced the changes in the social status of university teachers in the period under study are revealed.*

Организация учебного процесса и совершенствование качества образования в высших учебных заведениях зависят от кадрового потенциала, прежде всего от обеспеченности вузов профессорско-преподавательским составом. Качество деятельности того или иного вуза оценивается по уровню обеспеченности кадрами, ибо именно кадры воспринимаются в качестве одного из основных объектов управления в них. Поэтому в суверенном Таджикистане уделяется особое внимание совершенствованию научной и педагогической квалификации ППС вузов, уровню мотивации преподавателей, их возрасту, практическому опыту, деловой активности, результативности и инновационности, а также профессиональной мобильности и качества деятельности [2, с. 23].

Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон отметил: «XXI век является веком ускоренного развития науки, техники и новых технологий, веком открытия новых горизонтов науки и научно-технического прогресса; степень изучения и практическая реализация научных достижений, прежде всего, связаны с повышением уровня и качества обучения, воспитания и с эффективной деятельностью преподавателей и качественным обучением школьников и студентов» [4].

Результативность учебно-методической, научно-исследовательской и организационно-воспитательной работы в вузах зависит от активного и квалифицированного профессорско-преподавательского состава. Персонал вуза состоит не только из научно-педагогических кадров (профессорско-преподавательский состав, научные сотрудники), но и из инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников. Но не всех их можно причислить к числу вузовской интеллигенции. В развитие вузовского образования существенный вклад вносят научно-педагогические кадры, составляющие основной костяк вузовской интеллигенции [5, с.237]. Ведь профессорско-преподавательский состав - это ключевой элемент системы высшего профессионального образования. Именно от деятельности ППС зависит качество подготовки специалистов и проводимых в вузе научных исследований.

В чем же заключается основная миссия вузовской (научно-педагогической) интеллигенции? По этому поводу в книге «Интеллигенция: вопросы теории и методологии»,

изданной под редакцией В.С. Меметова, констатируется, что основная миссия научно-педагогической интеллигенции – это «передача студентам научных и духовных ценностей, а также участие в формировании культурной среды в вузе и регионе» [3, с.189].

Статистические сведения свидетельствуют о росте численности преподавателей в Согдийской области за изучаемые 20 лет (с 1991 г. до 2011г.). Количество преподавателей в областных вузах выросло на 200%. Если в 1991/1992 учебном году было около 700 преподавателей, то в 2010/2011 учебном году- 1555 штатных преподавателей [6, с. 441-442].

Увеличение количества преподавателей было связано с увеличением количества вузов. Так, если в 1991/1992 учебном году в Согдийской области функционировали всего два вуза (Худжандский государственный университет и филиал Таджикского политехнического университета), то в 2010/2011 учебном году число вузов выросло до шести единиц: кроме ХГУ имени академика Б. Гафурова, действовали: Таджикский государственный университет права, бизнеса и политики, Таджикский горно-металлургический институт в г. Чкаловске (Бустоне), Таджикский педагогический институт в г. Пенджикенте, Политехнический институт Таджикского технического университета имени М. Осими, Институт экономики и торговли Таджикского государственного университета коммерции) [6, с. 395].

В высших учебных заведениях Республики Таджикистан в 1991 году работали 1 835 кандидатов наук и 226 докторов наук. Эта цифра в 2010 году выглядела следующим образом: кандидатов наук - 2 073 и докторов наук- 409 человек.

Из общего числа штатных преподавателей вузов Согдийской области (1555 человек в 2010/2011 учебном году) 4,9% имели ученую степень доктора наук, 29,1% - кандидата наук, остальные были без ученой степени. Большинство кандидатов и докторов наук работали в Худжандском государственном университете имени академика Б. Гафурова (37 докторов наук, профессоров, 262 кандидата наук, доцента)[6, с. 441]. По сравнению с 1991г. количество докторов наук в вузах Согдийской области выросло на 72%, а кандидатов - на 50%.

В 2010/2011 учебном году из общего количества штатных преподавателей вузов Согдийской области 55,9% составляли женщины, что свидетельствует о численном преобладании женщин-преподавателей. Число женщин, имеющих ученую степень, выглядит иначе. Из общего количества докторов наук, работавших в вузах, женщины составляли только 10,4%, а количество женщин, имевших степень кандидата наук, составляло 26,3%.

В годы независимости Таджикистана, в связи с увеличением количества вузов и средне-специальных учебных заведений, наблюдается тенденция к росту профессиональной мобильности преподавателей высших учебных заведений. Это можно наблюдать из-за увеличения количества преподавателей, занимавшихся работой по совместительству и подработкой. По статистическим сведениям, в 2010/2011 учебном году в Худжандском госуниверситете имени академика Б. Гафурова по совместительству работали 21,7% преподавателей (147 человек). В Институте экономики и торговли Таджикского госуниверситета коммерции в г. Худжанде из 240 преподавателей 36 (15%) являлись совместителями. Самое большое количество совместителей работало в Политехническом институте г. Чкаловска (Бустона) – 52,7% преподавателей (49 человек) [6, с. 441-442]. Кроме того, отдельные преподаватели подрабатывали репетиторством, частными уроками, работой в сфере культуры и искусства, в СМИ и рекламных организациях, в сфере торговли, предпринимательства и т.д.

Как уже отмечено, главным субъектом вузовской интеллигенции является профессорско-преподавательский состав. В годы независимости Таджикистана под воздействием трансформации общественно-политического и экономического положения республики существенно изменился социальный статус преподавателей вузов. На изменение социального статуса преподавателей повлияли следующие факторы: рыночная экономика, уровень заработной платы, объем учебной нагрузки, внедрение новых технологий. Переход к рыночной экономике в постсоветскую эпоху привел к разрушению хозяйственных отношений и к финансовому кризису, которые сильно повлияли на социальную жизнь населения, в том числе преподавателей вузов. Преподаватели перестали вовремя получать зарплату. Необоснованные денежные реформы, девальвация рубля привели к снижению заработной платы. Начался отток преподавателей в другие сферы, в вынужденную трудовую миграцию. Зарплата преподавателей стала зависеть от реального положения в вузах. Если в Советское время практически все вузы финансировались за счет государственного бюджета, то после распада СССР и перехода к рыночным отношениям в вузах стали появляться коммерческие группы. В вузах, где открывались коммерческие группы, уровень зарплаты стал выше, чем в бюджетных учебных заведениях. К сожалению, из-за низкой заработной платы в бюджетных вузах многие преподаватели часто стали заниматься коррупционной деятельностью. При поступлении в вуз, в период экзаменационных сессий стали они начали брать мзду со студентов, что существенно снизило их престиж.

К сожалению, в первое десятилетие государственной независимости в высшем образовании Таджикистана наблюдались негативные тенденции: труд преподавателей должным образом не оценивался, преподаватели не вознаграждались соответствующим образом за свой труд; как вузы, так и преподаватели делились на эффективные и неэффективные; преподаватели работали одновременно в нескольких вузах или подрабатывали в других сферах (в бизнесе, торговле, в СМИ и т.д.). Это свидетельствовало о преобладании экономических стимулов, а не научной деятельности. Дополнительные занятия преподавателей были связаны с их выживанием; преподаватели были перегружены аудиторными занятиями; в вузах не всегда создавались условия для ведения полноценной профессиональной трудовой деятельности. В жизнедеятельности преподавателей вуза прослеживались противоречия: с одной стороны, преподаватели как профессиональная группа обладали и обладают высокой миссией в информационном обществе, необходимым образовательным потенциалом; а с другой стороны, уровень и качество жизни ППС оставались низкими, у них отсутствовала мотивация к поисково-инновационной деятельности. Данное противоречие привело к рассогласованию основных статусных характеристик преподавателей вузов и к снижению эффективности их труда.

Для улучшения материальной базы вузы использовали бюджетные средства и внебюджетные источники. Это касается, прежде всего, ХГУ имени академика Б. Гафурова, потому что именно в этом вузе существуют бюджетные группы. Другие вузы Согдийской области, функционировавшие за счет внебюджетных средств, улучшали материальное положение за счет собственных ресурсов.

Традиционно формирование преподавательских кадров в таджикских вузах осуществляется, прежде всего, путем привлечения к преподавательской работе вчерашних студентов: выпускники, успешно окончившие вуз, приглашаются преподавать дисциплины согласно полученной специальности. Но это не является основой для того, чтобы стать преподавателем. Существует удачная система создания, сохранения и

передачи знаний и опыта. Ассистенту, начинающему преподавателю нужно перенять навыки преподавательской деятельности у старших коллег. Они, посещая занятия преподавателей со стажем, осваивают их методический и научный опыт. Молодой педагог только тогда становится опытным специалистом, если он интенсивно осваивает дисциплину, приобретает навыки публичного выступления, четкого и структурированного изложения материала, акцентирования внимания на основных моментах излагаемого материала, привлекает к себе внимание аудитории, вызывает у студентов эмоциональный отклик, сумеет приобрести навыки по постановке целей и задач, определению затрат времени на подачу нового материала и т.д.

Большинство выпускников вузов неохотно шли на преподавательскую работу в высшие учебные заведения. Ведь возможности в вузах были ограничены следующими обстоятельствами: во-первых, оплата труда преподавателей в вузах (прежде всего в государственных вузах, финансируемых из бюджета) была очень низкой, особенно у преподавателей, не имевших ученых степеней и званий. Во-вторых, для получения послевузовского образования требовались дополнительные финансовые затраты (отсутствие необходимого количества бюджетных мест и платное обучение в аспирантуре и докторантуре вузов, отсутствие или отказ в выделении средств на издание книг, монографий, учебников, учебных пособий и т.д.). Труд преподавателей в вузах был сложным и многогранным. Они, кроме выполнения учебной нагрузки, вели методическую, научно-исследовательскую, воспитательную работу. Этим можно объяснить нежелание молодых выпускников работать в сфере образования. Их также не устраивало низкое материальное вознаграждение за сложный интеллектуальный труд.

Для тех, кто избрал профессию преподавателя, привлекательность работы в вузе заключалась в следующем: прежде всего преподавательская должность была избрана по личностным причинам – молодого специалиста привлекала интересная творческая работа. Будучи студентами, молодые кадры близко знакомились со сложившейся морально-психологической обстановкой в коллективе кафедры, факультета, что делало для них привлекательной работу в вузе. Молодые выпускники видели в работе в вузе возможность и перспективу для профессионального роста. Одна из причин выбора профессии преподавателя заключалась в реализации себя в научной сфере. Социальный статус в обществе, высокий престиж вуза, хорошие условия труда, своевременное получение заработной платы, близость к месту жительства и другие факторы материального и бытового характера также играли определенную роль в выборе профессии преподавателя (но в меньшей мере, чем упомянутые прежде факторы).

Вузовская интеллигенция, в особенности научно-педагогические кадры, с первых дней работы стремились к профессиональному продвижению, к карьерному росту. В вузах существуют два вида карьерной лестницы: научно – педагогическая и управленческая. Чтобы продвигаться в научно-педагогической карьере, преподаватель должен преодолеть ступени ассистента, старшего преподавателя, доцента и профессора. Преподаватель высшей школы во время трудовой деятельности думает не только о научно-педагогической карьере, но и мечтает об управленческой деятельности. Управленческую карьеру в вузе преподаватели начинают с должности заместителя заведующего кафедрой, заведующего кафедрой или заместителя декана факультета. Профессиональное продвижение каждого преподавателя зависело от опыта, результативности и эффективности работы.

От вузовской интеллигенции зависит обучение и воспитание подрастающего поколения. Вузовская интеллигенция (прежде всего ППС) призвана осведомлять студентов и аспирантов о прошлом, настоящем и будущем Таджикистана, ей необходимо проявлять системный подход к анализу общественной жизни, научить студентов и аспирантов понимать механизмы управления ею, ознакомить их со структурными связями и движущими силами общества, осведомлять о важнейших социальных институтах, о процессах изменения, прогресса, модернизации, глобализации, о социальных ролях личности, ее социализации, о взаимосвязи этнокультур, субкультур, контркультур и т.п.

В вузах Согдийской области, как и в других высших учебных заведениях республики, замещение профессорско-преподавательских должностей осуществлялось и осуществляется на конкурсной основе. Данная система предполагает организацию участия преподавателей в конкурсе по истечении пяти лет работы в занимаемой должности. Конкурс на замещение должностей объявляется через СМИ (обычно в газетах). Для того, чтобы участвовать в конкурсе, преподаватели обязаны были, как минимум, пройти в течение пяти лет работы курсы повышения квалификации. Для этого в вузах организовывались отделы или центры повышения квалификации. Так, по решению Правительства Республики Таджикистан № 124 от 3 марта 2011 года, в Таджикском государственном университете права, бизнеса и политики был создан центр повышения квалификации и переподготовки кадров [1, с. 41-42]. Центр принял меры по организации курсов повышения квалификации, семинаров-совещаний, стажировок преподавателей. Особое внимание центр уделял освоению преподавателями государственных стандартов образования, учебных планов и программ по новым специальностям, инновационных технологий.

К сожалению, анализ деятельности вузовской интеллигенции Согдийской области показал, что в условиях рыночных отношений вузы столкнулись с такими негативными явлениями, как плохое образование неграмотных выпускников, необразованных кандидатов и докторов наук. Эти вновь выращенные кадры стали беспардонно теснить заслуженных людей науки и педагогики в руководстве кафедрами, факультетами и вузами.

В современный период коренным образом изменились требования к кадровому составу в вузах. К сожалению, преподавательские кадры не всегда отвечают современным требованиям, потому что в вузах должным образом не уделяется внимание системе отбора преподавателей. Процесс подготовки и становления высококвалифицированного преподавателя не осуществляется в соответствии с требованиями времени: в основном к преподавательским должностям привлекают молодых специалистов сразу после окончания вуза.

Для укрепления кадрового потенциала вуза необходимо:

- создать благоприятные условия для образовательного роста специалистов и повышения их профессионального мастерства;
- выделить финансовые ресурсы для прогрессивных начинаний;
- укрепить связи вуза с предприятиями, выступающими будущими работодателями выпускников;
- укрепить материально-техническую базу вуза за счет вложений предприятий и бизнеса в развитие вуза, осуществляющего подготовку студентов для данного предприятия (организации);

- осуществлять непосредственное участие работодателей в контроле знаний и сформированных компетенций у выпускников образовательных учреждений, планирующих будущую работу в данном вузе.

**Список использованной литературы:**

1. *Донишгоҳи давлатии ҳуқуқ, бизнес ва сиёсат Тоҷикистон: дирӯз ва имрӯз.* –Хучанд, 2014. –104 с.
2. Зеленина, Э. Е. *К вопросу развития кадрового потенциала в вузах / Э. Е. Зеленина, Т. С. Волоха, Д. В. Сунцова.* — Текст: непосредственный // *Инновационная экономика: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2018 г.).* — Казань: Молодой ученый, 2018. — С. 24-27.
3. *Интеллигенция: вопросы теории и методологии/ под ред. В.С. Меметова.* - Иваново, 2010. – 384 с.
4. *Народная газета.* 2010. 8 сент. № 36.
5. Сангинов Н.С., Кадырова З.Х. *Развитие кадрового потенциала вузов – важный фактор повышения качества образования/ Н.С.Сангинов, З.Х.Кадырова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права.* –2012. –№3. – С.237–241.
6. *Сборник статистических сведений сферы образования Республики Таджикистан (В честь 20-летия Дня государственной независимости Республики Таджикистан).* - Душанбе, 2011.- 482 с.

**Reference Literature**

1. *Tajik State University of Law, Business and Politics: yesterday and today.* – Khujand, 2014. – 104 pp.
2. *Zelenina E. Ye. To the Issue of Cadres Potential Development in Higher Schools // E. Ye. Zelenina, T. S. Volokha, D. V. Suntsova.* – Direct text // *Innovational Economy: Materials of the V-th International Scientific Conference (Kazan, May 2018)* – Kazan: Young Scientist, 2018. – pp. 24-27
3. *Intellectuals: Issues of Theory and Methodology // under the editorship of V. S. Memetov.* – Ivanovo, 2010. – 384 pp.
4. *Narodnaya Gazeta (People’s Newspaper).* September 8, 2010, N36.
5. *Sanghinov N. S., Kadyrova Z. Kh. The Development of Cadres Potential of Higher Schools as an Important Factor of Education Quality Elevation // Bulletin of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law.* – 2012, N3 – pp. 237-241
6. *Collection of Statistical Data of the Education Sphere of Tajikistan Republic (in Honour of the 20<sup>th</sup> Anniversary of Tajikistan Republic State Independence).* – Dushanbe, 2011. – 482 pp.