В диссертационный совет 6D.KOA-004

при Таджикском национальном университете

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Ганиева Диловара Таваралиевича, представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22. Менеджмент на тему: «Совершенствование управления кадровым потенциалом государственной службы в системе государственного управления республики Таджикистан»

Современные геоэкономические и геополитические изменения, усложнение внешних условий развития высокотехнологичных рынков усилили значение подготовки высококвалифицированных специалистов в секторе государственного управления практически во всех странах. Не исключением является и республика Таджикистан: дефицит кадрового потенциала, вызванный низкой заработной платой, высокой текучестью кадров в государственном секторе, негибкими условиями труда, привел к накоплению проблем государственного устройства, требующих своего решения в условиях современных вызовов и политических реалий. В связи с этим актуальность диссертационного исследования Ганиева Диловара Таваралиевича обусловлена необходимостью научного обоснования подходов к формированию кадрового потенциала государственной службы и уточнению инструментов повышения компетенций государственных служащих для ускорения социально-экономического развития Республики Таджикистан. Актуальность темы подтверждается и тем, что вопросы становления и совершенствования государственного управления, организации работы государственных служащих Республики Таджикистан освещены в научной литературе фрагментарно, изучены недостаточно.

Судя по автореферату, наибольший научный интерес представляют следующие новые результаты, полученные лично автором:

1. Национальная государственность раскрыта как системообразующий фактор развития кадрового потенциала государственной службы. В его основе, как

доказано в работе, лежат такие структурные компоненты, как исторический опыт государственного строительства, система общих ценностей, коллективная ответственность за будущее страны.

2. Представляет научный интерес совместная трактовка категорий «кадровый потенциал государственной службы» и «человеческий капитал», а также предлагаемый инструментарий их оценки, основанный на расходном, квалификационном и компетентностном подходе;

3. Выявлены и систематизированы объективные факторы, замедляющие развитие кадрового потенциала, структурные диспропорции и приоритеты дальнейшего развития кадрового потенциала государственной службы Республики Таджикистан.

4. Достижением автора является формулирование систематизированных требований к кадровому потенциалу, направленных на сохранение и развитие национальной экономики, обоснование механизмов совершенствования кадровой политики (объективный отбор и оценка кадров, развитие профессионального обучения, повышение престижа и общественного авторитета государственной службы, а также укрепление культурных ценностей общества), что обеспечивает практическую реализацию концепции мобилизации кадрового потенциала.

Итогом работы явилась предлагаемая автором концепция формирования и развития кадрового потенциала государственной службы, включающая макроэкономическое регулирование, увеличение инвестиций в человеческий капитал, формирование социальной платформы как комплекса организационных, мотивационных и инфраструктурных условий и институциональных механизмов государственного регулирования, выступающая методической основой кадровой стратегии государства.

Не умаляя достоинств исследования, в то же время хотелось бы уточнить некоторые результаты исследования. Например, на стр. 13 автореферата автор утверждает, что человеческий капитал в системе государственного управления обладает существенными особенностями по сравнению с коммерческим сектором. Однако, по нашему мнению, во всех странах наблюдается существенный переток

персонала из коммерческого сектора на госслужбу и наоборот. В автореферате, на наш взгляд, следовало бы уделить некоторое внимание этой проблеме (специфике переобучения, развития компетенций, приобщения к этике и культуре госслужбы, проч.).

Несмотря на данный комментарий, в целом автореферат свидетельствует о научной состоятельности проведенного исследования и его несомненной практической направленности.

На основе автореферата можно уверенно заключить, что исследование отвечает требованиям, установленным к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует специальности 5.2.22 «Менеджмент». Таким образом, соискатель Ганиев Диловар Таваралиевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по данной специальности.

Доктор экономических наук,
профессор, зав. кафедрой финансового менеджмента
факультета государственного управления
МГУ имени М.В.Ломоносова А.З.Бобылева

Контактные данные:
тел. +7 (495) 939-11-01; e-mail: Bobyleva@spa.msu.ru
Специальности, по которым официальным оппонентом защищена диссертация:
08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством,
08.00.10 – Финансы, денежное обращение и кредит
Адрес места работы:
119991, г. Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, корп. 4
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова», факультет государственного управления
Тел.: +7 (495) 939-53-38; e-mail: office@spa.msu.ru

Подпись А.З.Бобылевой
удостоверяю
декан факультета