В диссертационный совет 6D. КОА – 004 при Таджикском национальном университете (734025, г. Душанбе, ул. Буни Хисорак, Студ. городок, уч. корпус № 8)

ОТЗЫВ

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

Рецензируемый автореферат представляет диссертационное исследование, посвященное актуальной для Республики Таджикистан проблеме совершенствования управления кадровым потенциалом государственной службы. Значимость темы определяется тем, что профессионализм государственных служащих, качество кадровых решений и способность государственного аппарата адаптироваться к изменениям непосредственно связаны с результативностью государственного управления и решением задач социально-экономического развития страны.

Ознакомившись с авторефератом, можно сказать, что он построен чётко, логично и, по существу, представляет диссертацию. Во введении раскрыты актуальность, степень разработанности темы, цель, задачи, объект и предмет, гипотеза, научная новизна и положения, выносимые на защиту; далее по главам изложено основное содержание, затем даны заключение и рекомендации по практическому применению результатов. Использованы общенаучные методы, системный и сравнительный анализ и экономико-статистические методы.

Тема актуальна так как уровень кадрового потенциала государственной службы напрямую влияет на достижение целей НСР-2030, а сама проблема в отечественной науке изучена мало и до сих пор рассматривалась преимущественно в политологическом и юридическом аспектах. Автор верно отмечает отсутствие комплексного экономико-управленческого анализа и пытается его восполнить.

Структура автореферата соответствует паспорту специальности 5.2.22 – Менеджмент и позволяет оценить, как теоретическую, так и прикладную направленность исследования.

К числу заслуживающих внимания результатов относится рассмотрение национальной государственности как системообразующего фактора развития кадрового потенциала государственной службы. Соискатель раскрывает данное положение через взаимосвязь исторического опыта государственного строительства, общих ценностей и ответственности за будущее страны. Такой подход позволяет рассматривать кадровую политику не только как совокупность процедур подбора и расстановки персонала, но и как важный элемент обеспечения устойчивости институтов государственного управления.

Определённый научный вклад автора представляет уточнение содержания категорий «кадровый потенциал государственной службы» и «человеческий капитал», а также систематизация подходов к их оценке. Практически значимым направлением исследования является анализ зарубежного опыта с выделением элементов, которые могут быть адаптированы к условиям Таджикистана - меритократического отбора, стратегического планирования, цифровизации и оценки результативности деятельности государственных служащих.

Автором проведён статистический и SWOT-анализ кадрового потенциала, позволивший обозначить структурные диспропорции и институциональные ограничения. На этой основе предложена концепция формирования и развития кадрового потенциала, предусматривающая инвестиции в человеческий капитал, совершенствование механизмов кадрового отбора и оценки, профессиональное обучение и создание условий, повышающих привлекательность государственной службы.

Теоретическая значимость работы состоит в развитии положений теории менеджмента применительно к государственной службе, уточнении содержания категорий «кадровый потенциал государственной службы» и «человеческий капитал», а также в обосновании методического инструментария оценки кадрового потенциала. Автором систематизированы подходы к оценке человеческого капитала, выделены количественные, структурные и качественные характеристики кадрового потенциала, что расширяет теоретическую базу управления персоналом в системе государственного управления.

Практическая значимость исследования подтверждается возможностью использования полученных результатов органами государственной власти и управления Республики Таджикистан при разработке кадровой политики, программ развития государственной службы и формирования кадрового резерва. Предложенные автором меры — разработка национальной программы

развития кадрового потенциала государственной службы, совершенствование конкурсных процедур, внедрение целевого обучения для местных органов власти, создание образовательного портала, усиление связи результативности работы с материальным стимулированием носят прикладной характер и могут быть учтены при подготовке управленческих решений.

Отдельно следует отметить, что материалы исследования могут использоваться в учебном процессе Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан, на курсах повышения квалификации и переподготовки государственных служащих. Публикации автора по теме исследования, включая статьи в рецензируемых научных изданиях, а также апробация результатов на республиканских и международных конференциях подтверждают достаточный уровень практической проверки полученных выводов.

К положительным сторонам автореферата следует отнести системный подход к исследованию, сочетание теоретического анализа с обширным статистическим материалом, использование SWOT-анализа, обращение к зарубежному опыту и ориентацию на практические потребности государственного управления Республики Таджикистан. Автору удалось показать взаимосвязь кадрового потенциала государственной службы с целями национального развития и предложить конкретные направления совершенствования кадровой политики.

Вместе с тем, по тексту автореферата можно сделать два уточняющих замечания, которые не носят принципиального характера.

Во-первых, при характеристике факторов, влияющих на кадровый потенциал (с. 18–19), автор выделяет внешние и внутренние факторы. Было бы полезно дополнительно пояснить, каким образом при сборе и интерпретации данных учитывалась региональная дифференциация, прежде всего, различия между центральными и местными органами государственной власти. Это позволило бы более рельефно показать специфику кадровых диспропорций на местах.

Во-вторых, при описании образовательного портала с элементами дистанционного обучения (с. 30) следовало бы чуть более конкретно указать предполагаемый организационно-правовой механизм его внедрения и возможные источники финансирования.

Данные замечания носят рекомендательный характер и не снижают общей положительной оценки работы.

Таким образом, автореферат диссертации Ганиева Диловара Таваралиевича на тему «Совершенствование управления кадровым потенциалом государственной службы в системе государственного управления Республики Таджикистан» соответствует содержанию диссертационного исследования, отражает его основные положения, научную новизну и практическую значимость.

Работа выполнена на актуальную тему, содержит самостоятельные научные результаты и практические рекомендации, представляющие интерес для органов государственного управления и образовательных учреждений.

Диссертационное исследование отвечает требованиям, предъявляемым ВАК при Президенте Республики Таджикистан к кандидатским диссертациям по специальности 5.2.22 – Менеджмент, а его автор Ганиев Диловар Таваралиевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по данной специальности.

Проф. кафедры менеджмента и маркетинга
Российско-Таджикского
(славянского) университета
д.э.н., профессор **Амонова Дильбар Субхоновна**

734025, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. М. Турсунзаде, 30
Тел.: (+992) 918 74 94 94 (м.)
E-mail: dilbar_amonova@mail.ru

Подпись д.э.н., профессора Амоновой Д.С. подтверждаю:
Начальник управления кадров РТСУ **Боровицкая Л.А.**

Адрес РТСУ: 734025, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. М. Турсун-заде, 30
тел.: +992(37) 221-35-50 E-mail: rtsu.tj

27.10.2026.