В диссертационный совет 6D.KOA-004
при Таджикском национальном университете
(734024, Республика Таджикистан, г. Душанбе, пр. Рудаки, 17)

ОТЗЫВ

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

Тема кандидатской диссертации Ганиева Диловара Таваралиевича имеет очевидное научно-практическое значение и высокую актуальность. В современных условиях геополитической нестабильности и реализации национальных ориентиров Национальной стратегии развития 2030г. качество государственного управления выступает базовым условием социально-экономического развития и обеспечения суверенитета Республики Таджикистан. Мобилизация и качественное обновление кадрового потенциала госслужбы становятся ключевым ответом на дефицит квалифицированных специалистов и миграционные вызовы.

Автореферат имеет традиционную для экономических исследований структуру и включает введение, три главы, заключение, список литературы и перечень публикаций соискателя. Такое построение соответствует логике решения поставленных задач: от теоретико-методического осмысления кадрового потенциала государственной службы к анализу его современного состояния в Республике Таджикистан и далее к разработке концептуальных и практических направлений совершенствования управления им.

Во введении представлены актуальность, степень научной разработанности проблемы, связь исследования с национальными программами и стратегическими документами, объект, предмет, цель, задачи, гипотеза, теоретическая и методологическая базы, научная новизна, положения, выносимые на защиту, сведения об апробации и публикациях. Содержание глав автореферата соответствует названию диссертации. Первая глава посвящена теоретико-методическим основам формирования и развития кадрового потенциала; во второй главе выявляется собенности его формирования и развития в системе государственного управления Республики Таджикистан применением инструментария SWOT-анализа; третья - обоснованию направлений совершенствования государственного механизма управления кадровым потенциалом.

Научная новизна исследования не сводится к декларативному обновлению терминологии, а проявляется в разработке взаимосвязанных теоретических, методических и практических положений. Автор развивает

представление о кадровом потенциале государственной службы как о специализированной форме человеческого капитала, обладающей особенностями, связанными с публичным характером деятельности, социальной ответственностью и необходимостью принимать решения в условиях неопределенности.

К наиболее значимым результатам, характеризующим вклад соискателя, можно отнести следующие. Обоснован теоретико-методический подход, связывающий развитие кадрового потенциала государственной службы с устойчивостью национальной государственности. Предложена авторская трактовка категорий «кадровый потенциал государственной службы» и «человеческий капитал», позволяющая более точно определить объект управления в системе государственной службы. Систематизирован зарубежный опыт и выделены адаптируемые элементы управления кадровым потенциалом. Проведен комплексный статистический и SWOT-анализ, позволивший выявить структурные диспропорции и институциональные ограничения. Разработана концепция формирования и развития кадрового потенциала государственной службы, а также предложены механизмы совершенствования кадровой политики.

Существенно, что автор рассматривает кадровый потенциал не изолированно, а в контексте достижения целей национального развития, повышения качества государственного управления и укрепления доверия населения к органам власти. Такой ракурс отличает работу от сугубо описательных исследований и придает ей научную и практическую ценность.

Теоретическая значимость диссертации определяется вкладом в развитие теории менеджмента государственной службы и управления человеческими ресурсами. Автор уточняет понятийный аппарат, систематизирует методы оценки кадрового потенциала, обосновывает необходимость перехода от преимущественно количественных характеристик к качественной оценке компетенций, мотивации и результативности государственных служащих. Определённый интерес представляет обращение к историческому опыту государственного строительства и его связи с современной кадровой политикой, что расширяет теоретический контекст исследования.

Практическая значимость работы заключается в том, что ее результаты могут быть использованы при разработке и реализации кадровой политики Республики Таджикистан, программ развития государственной службы, мероприятий по формированию кадрового резерва и повышению квалификации государственных служащих. Предложения автора о внедрении централизованного тестирования, оценке управленческих компетенций, целевом обучении специалистов для местных органов власти, создании образовательного портала и усиления связи оплаты труда с результативностью работы имеют прикладной характер и могут найти применение в деятельности уполномоченных органов.

К положительным сторонам автореферата следует отнести комплексный характер исследования, сочетание теоретического анализа с изучением

статистических данных, обращение к зарубежной практике и ориентацию выводов на решение конкретных задач кадровой политики. Структура работы в целом соответствует поставленной цели, а сформулированные положения научной новизны согласуются с основными направлениями исследования.

В порядке научной дискуссии можно отметить два момента. Во-первых, отдельные статистические показатели и сравнительные данные, используемые в анализе, целесообразно сопровождать более развёрнутым пояснением ограничений их сопоставимости. Так, данные по динамике численности за 2021–2022 гг. представлены в абсолютных показателях (чел.), тогда как для повышения сопоставимости целесообразно было бы дополнить таблицу относительными процентами прироста и удельными весами. Во-вторых, в автореферате диссертации встречаются единичные стилистические неточности, опечатки и погрешности в оформлении некоторых источников литературы, которые, впрочем, не носят системного характера и не снижают общего высокого академического уровня проведённого исследования.

Автореферат диссертации Ганиева Диловара Таваралиевича соответствует требованиям, предъявляемым к авторефератам кандидатских диссертаций по специальности 5.2.22 - Менеджмент. Содержание автореферата отражает завершенное самостоятельное исследование, имеющее научную новизну, теоретическую и практическую значимость. Основные выводы и предложения автора аргументированы, апробированы и могут быть использованы в практике государственного управления Республики Таджикистан.

Считаю, что диссертационное исследование отвечает требованиям ВАК при Президенте Республики Таджикистан, а его автор — Ганиев Диловар Таваралиевич - заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22 - Менеджмент.

Доктор экономических наук Бобозода А.

Подпись Бобозода А. *заверяю*
Начальник отдела кадров Махсутшоева З.Д

М.П.

Адрес: 734063, г. Душанбе, ул. Айни, 267, Тел: +992 (37) 225-80-80: info@ied/tj

19.10.2026