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», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22. - Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования Ганиева Д.Т. определяется глубокими социально-экономическими и институциональными трансформациями, происходящими в Республике Таджикистан в рамках реализации Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. На современном этапе главным фактором обеспечения стратегической конкурентоспособности государства, устойчивого экономического роста и эффективного освоения национальных ресурсов становится качество государственного управления и человеческий капитал государственной службы.

В условиях цифровизации государственного аппарата, усложнения внешнеэкономических вызовов и необходимости повышения качества публичных услуг традиционные методы административно-командного кадрового учета исчерпали свой ресурс. Возникает объективная необходимость перехода к современным концепциям стратегического управления человеческими ресурсами, управлению по результатам и адаптивным HR-технологиям в государственной сфере.

Автором справедливо отмечает, что госаппарат Республики Таджикистан сталкивается с рядом структурных проблем: диспропорции в уровне квалификации государственных служащих между центральными и местными органами исполнительной власти, повышенная текучесть высококвалифицированных кадров в ключевых экономических ведомствах, невысокая эффективность традиционной системы повышения квалификации, а также необходимость совершенствования механизмов мотивации и стимулирования труда. Решение указанных задач требует создания научно

обоснованного организационно-экономического механизма управления кадровым потенциалом.

К наиболее значимым результатам, на наш взгляд, относятся следующие. Во-первых, предложена трёхкомпонентная трактовка национальной государственности (общий исторический опыт, общие ценности, коллективная ответственность за будущее страны) как системообразующего фактора развития кадрового потенциала, а также авторские определения категорий «кадровый потенциал государственной службы» и «человеческий капитал». Во-вторых, систематизирован зарубежный опыт (Китай, Япония, Республика Корея, Германия, Франция, Казахстан, Россия и др.) и выделены элементы, пригодные для адаптации: меритократический отбор, стратегическое планирование кадров, цифровизация, оценка результативности. В-третьих, на основе статистического и SWOT-анализа выявлены структурные диспропорции: сосредоточение 65,3% служащих в центральных органах, гендерная (74,9% мужчин и 25,1% женщин) и возрастная асимметрия, формальный характер кадрового резерва. В-четвёртых, разработана концепция формирования и развития кадрового потенциала, включающая макроэкономическое регулирование, инвестиции в человеческий капитал и социальную платформу.

Практическая значимость определяется конкретными рекомендациями: разработка национальной программы развития кадрового потенциала до 2030 года; централизованное компьютерное тестирование и проверка цифровых навыков при конкурсном отборе; целевая подготовка кадров для регионов с повышающими коэффициентами и служебным жильём; отдельная программа кадрового резерва; создание образовательного портала с дистанционным обучением (что особенно важно для горных и труднодоступных районов); привязка оплаты труда к результативности. Отмечено использование результатов в учебном процессе Института повышения квалификации и переподготовки государственных служащих и Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан.

Вместе с тем по тексту автореферата можно высказать два замечания, носящих уточняющий характер.

1) При анализе экономической ситуации уровень бедности указан в разных значениях (9,1% и 20,1%); целесообразно пояснить, к какой методике расчёта (международная или национальная) относится каждое из них.

2) Предложения по повышению заработной платы, региональным надбавкам и служебному жилью было бы полезно дополнить ориентировочной оценкой необходимых расходов.

Данные замечания не снижают общей положительной оценки работы.

В целом, проведенное исследование представляет собой завершённую самостоятельную научно-исследовательскую работу, посвященную актуальной социально-экономическое проблематике и полностью соответствует критериям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор Ганиев Д.Т заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22. Менеджмент.

Директор Научно-исследовательского
института устойчивого развития
и зеленой экономики Международного
университета туризма и
предпринимательства Таджикистана,
доктор экономических наук, профессор Шарофзода Ф.Р.

Адрес: 734055, Республика Таджикистан, г. Душанбе, проспект Борбад, 48/5.
Тел.: +992 985 777 900
E-mail: green.iutet@gmail.com

Подпись Шарофзода Ф. Р заверяю

Начальник отдела кадров
и правового обеспечения Рахмонзода М.

30.10.2026