ЗАКЛЮЧЕНИЕ
диссертационного совета 6D.KOA-004 при Таджикском национальном университете по диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Аттестационное дело № _____
Решение диссертационного совета от 14.11.2026 г., №78

О присуждении Ганиеву Диловару Таваралиевичу, гражданину Республики Таджикистан, ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22 - Менеджмент.

Диссертационная работа на тему «Совершенствование управления кадровым потенциалом государственной службы в системе государственного управления Республики Таджикистан», представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22. Менеджмент, принята к защите 15 августа 2026г., протоколом №73, диссертационным советом 6D.KOA-004 при Таджикском национальном университете (734025, г. Душанбе, проспект Рудаки 17), созданным на основании приказа Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан от 03 декабря 2022 г., №350.

Соискатель учёной степени Ганиев Диловар Таваралиевич, 1987 года рождения, в 2010 году окончил Воронежский государственный университет по специальности «Психология», с присвоением квалификации «Психолог, Преподаватель психологии» (диплом от 25 июня 2010г. №1500).

В 2013 году окончил магистратуру Института управления Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан по специальности «Государственное и местное управление» (диплом от 26 июня 2013г., ЖООК-М №0044368).

В 2021 году окончил аспирантуру Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации по специальности «Экономика» с присвоением квалификации «Исследователь. Преподаватель-исследователь» (диплом об окончании аспирантуры от 06 октября 2021г., УАИД №2021-0384).

С сентября 2025 года по настоящее время работает в должности заместителя начальника управления науки и инноваций Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан.

Диссертационная работа выполнена на кафедре государственного регулирования экономики Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Научный руководитель: Старикова Татьяна Владимировна, профессор кафедры финансов Владимирского филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», доктор экономических наук, доцент.

Официальные оппоненты:

1. Гоибназарзода Саид Мухаммадназар – доктор экономических наук, профессор, депутат Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан;

2. Зоирзода Исломбек Сангмахмад – кандидат экономических наук, доцент, директор колледжа статистики г. Вахдат, дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – Таджикский государственный университет коммерции, отзыв положительный, подготовлен экспертом Мирзоалиевым Абдурашидом Абдунабиевичем, доктором экономических наук, доцентом, обсуждён и одобрен на заседании кафедры менеджмента, маркетинга и экономики труда Таджикского государственного университета коммерции (протокол №2 от 16 октября 2026г.), подписан председателем заседания, заведующей кафедрой, кандидатом экономических наук, и.о. доцентом Уруновой С.А., секретарём заседания, кандидатом экономических наук Абдуллоевым З.А. и утверждён ректором Таджикского государственного университета коммерции Назарзода Х.Х. 20 октября 2026 года.

В отзыве отмечается, что диссертационная работа Ганиева Д.Т. на тему «Совершенствование управления кадровым потенциалом государственной службы в системе государственного управления Республики Таджикистан» по степени новизны, актуальности, теоретической и практической значимости заслуживает положительной оценки, является самостоятельной, завершенной научной работой, направленной на решение важной народнохозяйственной и общегосударственной задачи.

Диссертация соответствует критериям получения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22. Менеджмент, предъявляемым к подготовке и экспертизе диссертаций в диссертационном совете и другим требованиям регламента ВАК при Президенте Республики Таджикистан, который утверждённого Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 28 августа 2026, №591, она содержит обоснованные и аргументированные научные положения и выводы, а её автор Ганиев Диловар Таваралиевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22 - Менеджмент.

Соискателем ученой степени основные положения диссертационного исследования опубликованы в 21 научной публикации, в том числе в 9 статьях, опубликованных в рецензируемых научных журналах.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

А) Статьи в рецензируемых журналах (на языке оригинала):

[1-А] Ганиев, Д. Т. Международный опыт развития государственной службы как инструмент повышения эффективности деятельности организаций государственного сектора / Д. Т. Ганиев, Т. В. Старикова, Д. А. Ядренцев // Экономика и предпринимательство. – 2026. – № 2(187). – С. 413-418. ISSN:1999-2300.

[2-А] Ганиев, Д.Т. Направления дальнейшего развития концептуальных основ кадрового потенциала государственной службы [Текст] / Д.Т. Ганиев //

Государственное управление. Душанбе, 2025 № 3 (71) С.64-68. ISSN:2664-0651. ISSN:2709-8567.

[3-А] Ганиев, Д.Т. Оценка кадрового потенциала государственной службы Республики Таджикистан в контексте достижения целей национальной стратегии развития Таджикистана до 2030 года [Текст] / Д.Т. Ганиев // Государственное управление. Душанбе, 2024 №4-3 (71) С.139-149. ISSN:2664-0651., ISSN:2709-8567.

[4-А] Ганиев, Д.Т. Развитие кадрового потенциала государственных служащих Республики Таджикистан: проблемы и пути решения [Текст] / Т. В. Старикова, Д.Т. Ганиев // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 2(163). – С.634-637. ISSN:1999-2300.

[5-А] Ганиев, Д.Т. Непрерывное профессионально-электронное образование как механизм формирования управления устойчивого человеческого развития XXI века [Текст] / А.У. Урунбоев, П.Н. Амирова, Д.Т. Ганиев // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2018. – № 7. – С. 29-34. ISSN: 2413-5151.

[6-А] Ганиев, Д.Т. Инновационные модели непрерывного и дистанционного профессионального образования лидера в современной школе менеджмента [Текст] / Т.Б. Ганиев, П.Н. Амирова, Д.Т. Ганиев // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2018. – № 1. – С. 33-39. ISSN: 2413-5151.

[7-А] Ғаниев, Д.Т. Муҳоҷирати аҳолӣ ва оқибатҳои иҷтимоию иқтисодии он [Матн] / Ҳ. Х. Искандаров, Д.Т. Ғаниев // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоию иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2017. – № 2/4-1. – С. 57-62. ISSN: 2413-5151.

[8-А] Ғаниев, Д.Т. Муаммоҳои экологии рушди устувори неруи инсонӣ дар менеҷмент [Матн] / Т.Б. Ғаниев, Д.Т. Ғаниев // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоию иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2012. – № 2/8-2(100). – С. 10-15. ISSN: 2413-5151.

[9-А] Ғаниев, Д.Т. Қонуниятҳои иҷтимоию иқтисодии рушди сармояи инсонӣ [Матн] / Т.Б. Ғаниев, Д.Т. Ғаниев // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон (маҷаллаи илмӣ) (Нашрияи махсус ба 20-солагии Истиқлолияти Ҷумҳурии Тоҷикистон) // 2011 №6 (70). - С.80-86. ISSN 2074-1847.

Б) Публикации в других изданиях:

[10-А] Ганиев, Д.Т. Систематизация факторов формирования и развития кадрового потенциала государственной службы [Текст] / Д.Т. Ганиев // Сборник материалов X Международной научно-практической интернет-конференции «Теория и практика кадровой политики и психологического сопровождения руководящих кадров» 5 марта 2025. С112-115.

[11-А] Ганиев, Д.Т. Анализ подходов к определению категории «кадровый потенциал» [Текст] / Д.Т. Ганиев // Экономика и безопасность. — 2025, №1. — URL: https://voenvestnik.ru/PDF/37ES125.pdf

[12-А] Ганиев, Д.Т. Особенности реализации кадровых технологий на государственной службе Республики Таджикистан[Текст] / Д.Т. Ганиев // Современные механизмы государственного управления в условиях неопределённости глобального развития: теория, практика, методология и перспективы развития // Материалы республиканской научно-теоретической конференции, посвящённой 35-летию государственной Независимости Республики Таджикистан и Шестой международной инициативе Таджикистана «Десятилетие укрепления мира во имя будущих поколений». - Душанбе, 26 декабря 2024 г.- С.522-529.

[13-А] Ғаниев, Д.Т. Баҳодиҳии қобилиятҳои эҷодӣ ва роҳбарии истеъдодҳо дар пешвоӣ / Т. Б. Ғаниев, Д. Т. Ғаниев // Стратегияи тамадунии пешвоӣ дар асри XXI: Маводи конференсияи байналмилалии илмию амалӣ, ш. Душанбе, 20 феврали соли 2024. – Душанбе: Донишгоҳи миллии Тоҷикистон, 2024. – С. 4-11.

[14-А] Ғаниев, Д.Т. Модели системавии таълимоти бефосилаи касбии электронӣ ҳамчун шакли сифатии идоракунии рушди кадрӣ дар асри XXI. [Матн] / Т.Б. Ғаниев, Д.Т. Ғаниев // Маводи Конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ дар мавзӯи «Сифати таҳсилот ва масъалаҳои раванди таълим дар муассисаҳои таҳсилоти олии касбии Ҷумҳурии Тоҷикистон» (Душанбе, 13-14-апрели соли 2022). - С.15-18.

[15-А] Ганиев, Д.Т. Кадровая политика как фактор развития трудового потенциала государственных служащих [Текст] / Д.Т. Ганиев //Сборник: КАДРОВЫЙ ФОРУМ ЧЕРНОЗЕМЬЯ. Сборник статей XI кадрового форума Черноземья (седьмое международное заседание). Воронежский государственный университет /редакционная коллегия: И.Б. Дуракова, С.М. Талтын. Воронеж, 2018. С. 4-9.

[16-А] Ғаниев, Д.Т. Истифодабарии самараноки захираҳои меҳнатӣ [Матн] / Д.Т. Ғаниев // Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзуи «Масъалаҳои иҷтимоию иқтисодии муносибсозии бозори шуғл ва муҳоҷирати меҳнатӣ дар шароити рушди устувори иқтисодӣ». Душанбе, 30-31 октябри соли 2015. - С.152-157.

[17-А] Ганиев, Д.Т. Гражданское сообщество и развитие человеческого потенциала [Текст] / Д.Т. Ганиев // Республиканская научно-практическая конференция, посвящённая Посланию Президента Республики Таджикистан Парламенту Республики Таджикистан на тему «Развитие человеческого потенциала в системе высшего образования: состояние и перспективы» - 8 июля 2015. с.45-52.

[18-А] Ганиев, Д.Т. Современное состояние и уровень использования человеческих ресурсов в Республике Таджикистан [Текст] / Т.Б. Ганиев, Д.Т. Ганиев // Материалы республиканской научно-практической конференции Научно-исследовательского института труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан «Проблемы человеческого развития в условиях реформирования социально-трудовых отношений» - Душанбе, 2014. С.50-62

[19-А] Ғаниев, Д.Т. Ҳавасмандкунии рушди неруи касбӣ ва қабули қарорҳои пешвоӣ дар идоракунии давлатӣ [Матн] / Т.Б. Ғаниев, Д.Т. Ғаниев //

Маводҳои конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи «Масоили иҷтимоию иқтисодии такмили низоми идоракунии меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон» Душанбе, 25-26 октябри соли 2013. - С.141-152.

[20-А] Ганиев, Д.Т. Оценка деятельности государственных служащих: опыт зарубежных стран [Текст] / Д.Т. Ганиев // «Социально-экономическая модернизация - новый этап Казахстанского пути» Сборник докладов научно-практической конференции молодых учёных, докторантов и магистрантов (Астана, 26 апреля 2012 г.) В 2 т.- Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан. - С. 43-45.

[21-А] Ганиев, Д.Т. Профессиональная коммуникация и эффективное управление в менеджменте [Текст] / Т.Б. Ганиев, Д.Т. Ганиев // Материалы научно-практической конференции «Процессы формирования профессиональной деятельности и профессионального управления в современном менеджменте». - Душанбе, (9-10 декабря) 2011. - С.163-170.

На автореферат диссертации поступили отзывы от:

1. Бобылевой Аллы Зиновьевны - доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой финансового менеджмента факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, со следующими замечаниями:

1. 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.

2. В автореферате, на наш взгляд, следовало бы уделить некоторое внимание этой проблеме (специфике переобучения, развития компетенций, приобщения к этике и культуре госслужбы и проч.).

2. Амоновой Дильбар Субхоновны - доктора экономических наук, профессора кафедры менеджмента и маркетинга Российско-Таджикского (славянского) университета со следующими замечаниями:

1. При характеристике факторов, влияющих на кадровый потенциал (стр.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 между центральными и местными органами государственной власти. Это позволило бы более рельефно показать специфику кадровых диспропорций на местах.

2. При описании образовательного портала с элементами дистанционного обучения (стр. 30) следовало бы более конкретно указать предполагаемый организационно-правовой механизм его внедрения и возможные источники финансирования.

3. Бобозода Анвара - доктора экономических наук, главного научного сотрудника Института экономики и демографии Национальной академии наук Таджикистана со следующими замечаниями:

1. 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;

2. 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.

4. **Шарофзода Фархода Раззока - доктора экономических наук, профессора,** директора Научно-исследовательского института устойчивого развития и зелёной экономики Международного университета туризма и предпринимательства Таджикистана со следующими замечаниями:

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

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

5. Джунусбековой Гульсары Аширбаевны – кандидата экономических наук, профессора, председателя диссертационного совета по программам докторантуры «Государственное и местное управление», «Экономика» Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан со следующими замечаниями:

1. В автореферате целесообразно было бы несколько подробнее обозначить этапность реализации предложенной концепции формирования и развития кадрового потенциала, разграничив первоочередные организационно-управленческие меры и мероприятия, рассчитанные на долгосрочную перспективу. Это позволило бы более наглядно представить механизм практического внедрения разработанных предложений;

2. Отдельные положения, касающиеся влияния кадрового потенциала государственной службы на устойчивое развитие национальной экономики, могли бы быть дополнительно конкретизированы посредством раскрытия критериев оценки, ожидаемых социально-экономических и управленческих эффектов. Данное уточнение способствовало бы чёткому установлению связи между предлагаемыми кадровыми инструментами и результатами их применения.

Все отзывы положительные, в них имеются замечания дискуссионного и рекомендательного характера, а также указывается, что диссертация соответствует требованиям «Порядка присуждения учёных степеней» ВАК при Президенте Республики Таджикистан, а её автор Ганиев Д.Т. заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.22 - Менеджмент.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обусловлен их квалификацией по специальности 5.2.22 - Менеджмент, подтвержденной глубокими научными исследованиями по теме диссертации, а также наличием

публикаций в области теоретико-методологических основ человеческого капитала. Кроме того, они обладают необходимыми компетенциями для оценки научной и практической значимости работы соискателя.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

раскрыты теоретико-методические основы формирования и развития кадрового потенциала государственной службы как стратегического ресурса государственной службы и определяющего фактора устойчивости экономического роста и динамичного воспроизводства человеческого капитала страны;

изучен и систематизирован передовой зарубежный опыт управления кадровым потенциалом государственной службы (Китай, Япония, Республика Корея, Германия, Франция, Казахстан, Азербайджан, Беларусь, Туркменистан, Россия), выявлены ключевые тренды перехода от жестко-иерархических административных структур к гибким управленческим моделям, определены элементы, применимые в условиях Таджикистана с акцентом на эффективность простого копирования без учёта национальных условий;

установлена роль национальной государственности (общее историческое прошлое, общие ценности, общая ответственность за будущее) как системообразующего фактора развития кадрового потенциала государственной службы;

осуществлён комплексный анализ состояния кадрового потенциала государственной службы Республики Таджикистан за 2017-2024 гг. на основе статистических данных и SWOT-анализа, выявлены диспропорции в территориальном, гендерном, возрастном и образовательном составе кадров, слабая действенность кадрового резерва и неконкурентный уровень оплаты, а также факторы и ограничения, сдерживающие развитие кадрового потенциала;

обоснованы механизмы мобилизации кадрового потенциала и направления совершенствования кадровой политики, включающие объективный подбор и оценку кадров, развитие профессионального обучения, повышение престижа государственной службы, связь материального стимулирования с ростом компетенций и создание образовательного портала.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

развиты методические подходы к оценке человеческого капитала в системе государственного управления, интегрирующие ресурсный, квалификационный и компетентностный подходы, обоснован переход от количественной к качественной оценке, предложена пятиблочная система оценки государственных служащих, включающая исполнительность, личностную компетентность, лояльность, материальное и медико-социальное обеспечение, обоснованность премиальных выплат;

предложена авторская классификация внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование и использование кадрового потенциала, с рассмотрением его в статике и динамике (прошлый, достигнутый, перспективный потенциал), а для молодёжи введено понятие «перспективный

кадровый потенциал», что позволяет учитывать различия во влиянии факторов по силе и направленности;

уточнён и расширен понятийный аппарат теории менеджмента в государственном управлении за счёт авторской трактовки понятий «человеческий капитал» (как накопленного и воспроизводимого запаса знаний, навыков, компетенций, здоровья и мотивации) и «кадровый потенциал государственной службы» (как совокупности знаний, умений, способностей и возможностей государственных служащих, реализуемых в рамках их полномочий), отражающей их институциональную сущность и воспроизводственную природу; показано, что человеческий капитал государственной службы воспроизводится на всех стадиях жизненного цикла и требует системного управления;

систематизированы требования к кадровому потенциалу и принципы его развития (компетентность, мотивация, эффективность, открытость) и предложена взаимосвязь элементов мотивационного процесса с кадровой политикой государства, что показывает механизм формирования стимулов и вознаграждений в системе государственной службы.

Значение полученных соискателем учёной степени результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

теоретические положения, практические рекомендации и научная аргументация, которые были изложены в диссертационной работе, позволяют использовать полученные диссертантом результаты в виде рекомендаций в работе кадровых служб государственных органов управления при разработке национальных проектов, стратегий и государственных программ кадровой политики или развития кадрового потенциала (справка о внедрении результатов диссертационного исследования в Агентстве государственной службы при Президенте Республики Таджикистан от 16.03.2026 г., №05-167);

результаты исследования и методические разработки, представленные в диссертационном исследовании, нашли применение в учебном процессе в Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан при преподавании таких дисциплин, как «Управление персоналом», «Кадровая политика», «Управление человеческими ресурсами» (справка о внедрении результатов диссертационного исследования в учебный процесс Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан от 22.05.2026 г.). Кроме того, теоретико-методические и практические рекомендации применяются на курсах повышения квалификации и переподготовки государственных служащих в Институте повышения квалификации и переподготовки государственных служащих Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан, что подтверждается справкой. (от 30.03.2026 г., №01/03-36);

представленные в диссертации меры (модель региональных повышающих коэффициентов и предоставления служебного жилья молодым специалистам, а также централизованное компьютерное тестирование, оценка управленческих компетенций и цифровых навыков кандидатов) легли в основу новой Государственной программы развития государственной службы

Республики Таджикистан до 2030 года, которая принята постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 апреля 2026г., №233;

предложение о создании образовательного портала с элементами дистанционного обучения для государственных служащих позволяет обеспечить непрерывную подготовку государственных служащих в высокогорных и труднодоступных районах без отрыва от государственной службы и снизить транспортные издержки.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что:

теоретико-методологические аспекты исследования опираются на общепризнанные положения менеджмента, теории человеческого капитала, управления человеческими ресурсами, на фундаментальные труды отечественных, российских (научная школа РАНХиГС) и зарубежных учёных в области государственного управления;

исследование основано на анализе статистических данных Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Агентства государственной службы при Президенте Республики Таджикистан, нормативно-правовых актов Республики Таджикистан и зарубежных стран в сфере государственной службы, материалов и докладов международных организаций, таких как Всемирный банк, ПРООН, ОЭСР, данных Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан, а также трудов отечественных и зарубежных учёных в сфере государственного управления;

идеи базируются на ежегодных Посланиях Основоположника мира и национального единства – Лидера нации, Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона Парламенту страны, на Законе Республики Таджикистан «О государственной службе», а также на принятых и находящихся в стадии реализации Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и Государственной программе развития государственной службы Республики Таджикистан до 2030 года,

методическую основу составили общенаучные методы, анализ и синтез, сравнение, индукция и дедукция, системный и сравнительный анализ, экономико-статистические методы, метод SWOT-анализа, которые соответствуют целям и задачам исследования.

Личный вклад соискателя состоит в:

непосредственном участии в выборе темы исследования, обосновании её актуальности, формулировании цели и задач, в сборе, систематизации и анализе статистических, нормативных и методологических материалов, имеющихся в экономической науке по исследуемой теме, и в составлении схем, таблиц и диаграмм;

разработке теоретических и практических подходов к исследованию основных направлений современной теории менеджмента и управления человеческими ресурсами в экономической науке и подтверждении элементов научной новизны исследования;

публикации результатов диссертационного исследования посредством выступлений, докладов и публикаций на 7 республиканских и 4 международных научно-практических конференциях, форумах различного уровня (2011-2025), а также в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан и ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации;

апробации результатов исследования в деятельности Агентства государственной службы при Президенте Республики Таджикистан и Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан.

На заседании от 14 ноября 2026 года диссертационный совет принял решение присудить Ганиеву Диловару Таваралиевичу ученую степень кандидата экономических наук по специальности 5.2.22 - Менеджмент.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в составе 15 человек, из них 5 специалистов по профилю рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 16 человек, входящих в состав совета, проголосовали: «за» - 14, «против» - 1, недействительных бюллетеней – 0.

Председатель диссертационного совета 6D.KOA-004 при Таджикском национальном университете, доктор экономических наук, профессор **Усманова Т.Дж.**

Ученый секретарь диссертационного совета 6D.KOA-004 при Таджикском национальном университете, кандидат экономических наук, доцент **Гулов Ш.М.**

14.11.2026 г.