

ОТЗЫВ
научного руководителя,
доктора экономических наук профессора
Кочербаевой Айнуры Анатольевны
на диссертационную работу Турганбаевой Гульсаны Памировны на
тему: «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового
потенциала Кыргызской Республики», представленной на соискание
ученой степени кандидата экономических наук по специальности
08.00.05 – отраслевая экономика

В современных условиях глобализации и экономических перемен кадровый потенциал становится одним из ключевых факторов устойчивого развития любой страны. Кадровый потенциал является одним из ключевых факторов экономического развития и конкурентоспособности страны. В настоящее время Кыргызская Республика стоит перед необходимостью трансформации своего кадрового потенциала, чтобы адаптироваться к изменяющимся глобальным условиям и обеспечить устойчивый рост экономики.

В условиях глобальной конкуренции особое значение приобретает способность страны адаптироваться к быстро меняющимся условиям мирового рынка труда. Эффективное использование кадрового потенциала и его трансформация в соответствии с новыми экономическими реалиями является ключевым фактором повышения конкурентоспособности Кыргызской Республики на международной арене.

Таким образом, исследование социально-экономических аспектов трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики является актуальным и востребованным направлением, способствующим разработке эффективных стратегий и политик в области управления человеческими ресурсами. Это позволит не только улучшить экономические показатели, но и повысить качество жизни населения, обеспечив устойчивое развитие страны в долгосрочной перспективе.

Тема исследования, посвященная социально-экономическим аспектам трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики, является

актуальной и важной в контексте национальной стратегии развития, а также мировых целей устойчивого развития, определенных Организацией Объединенных Наций на период до 2030 года.

Для обеспечения развития трудового потенциала страны в целом необходимо проводить системные исследования, включающие количественные и качественные параметры кадрового потенциала, закономерности его развития, социально-экономические аспекты. Качественные параметры кадрового потенциала исследуются в рамках основных элементов и стадий воспроизводственного процесса. Особое место при этом должно быть отведено социально-экономическим аспектам трансформации кадрового потенциала в условиях рыночных отношений, настоящий вопрос остается наименее разработанным, несмотря на актуальность и значимость.

В этой связи, диссертационная работа Турганбаевой Гульсаны Памировны представляет актуальную и востребованную сегодня тему.

Актуальность, теоретическая и практическая значимость многих недостаточно разработанных аспектов развития кадрового потенциала обусловили не только выбор темы диссертационного исследования, но и предопределили ее цель, задачи и структуру.

Научная новизна диссертационной работы Турганбаевой Г.П. заключается в разработке и обосновании основных теоретико-методологических аспектов развития и формирования кадрового потенциала с учетом новых тенденций и факторов формирования и использования кадрового потенциала Кыргызстана и стратегических направлений развития кадрового потенциала и повышения эффективности его функционирования.

Диссертационная работа состоит из перечня условных обозначений, введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Необходимо отметить, что теоретический и практический материал в работе изложен в логической последовательности и все составные части работы взаимосвязаны. Диссертационная работа содержит большой объем

аналитического материала с обоснованными завершенными выводами, разработанными на основе применения методов статистики и корреляционно-регрессионного анализа.

В первой главе «Теоретические основы исследования кадрового и трудового потенциала» обоснованы теоретические аспекты развития кадрового потенциала, основные показатели и критерии развития формирования кадрового потенциала, а также международная практика анализа трудовых ресурсов и эффективности реализации кадрового потенциала в контексте ЦУР.

Автор рассматривает кадровый потенциал как социально-экономическую категорию, отражающую совокупность личностных, профессиональных характеристик, знаний, умений, навыков и возможностей персонала (кадров), необходимых для эффективной и результативной деятельности.

Автор достаточно детально раскрывает в работе международную практику анализа трудовых ресурсов и эффективности реализации кадрового потенциала в контексте ЦУР

Во второй главе «Методология формирования и использования кадрового потенциала Кыргызской Республики» проведен комплексная оценка и сравнительный анализ эффективности использования кадрового потенциала, состояния и тенденции развития рынка труда и трудовых ресурсов Кыргызской Республики.

Автор верно отмечает, что эффективность реализации кадрового потенциала в большей степени определяется производительностью труда.

С целью эффективного использования кадрового потенциала, автор применила метод корреляционно-регрессионного анализа. Этот метод позволяет измерить степень зависимости между индивидуальными факторами и конечными результатами, что полезно для определения основных факторов, влияющих на использование кадрового потенциала.

В третьей главе «Стратегические направления развития кадрового потенциала и повышение эффективности его функционирования» обоснованы

механизмы повышения эффективности реализации кадрового потенциала, стратегические направления развития государственной кадровой политики и реформы государственного управления, а также эффективность деятельности государственной кадровой службы Кыргызской Республики.

Анализ современного состояния и тенденций формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики, включая сравнительный анализ регионов по ключевым показателям экономической активности населения, безработицы и уровня жизни, позволяет автору выявить актуальные проблемы и резервы улучшения кадрового потенциала.

Особо ценными являются разработанные автором меры по совершенствованию механизма регулирования процессов использования кадрового потенциала и согласования спроса и предложения на рынке труда. Предложенные рекомендации имеют практическую значимость и могут быть использованы в разработке политики в области труда и занятости.

Таким образом, диссертационное исследование, выполненное Турганбаевой Г.П., является самостоятельным исследованием, отличается достоверностью фактов и данных и обоснованностью теоретических и практических рекомендаций.

Турганбаевой Г.П. удалось, на достаточно высоком уровне, решить поставленные цели и задачи с научных позиций и всесторонне раскрыть выбранную тему.

Следует отметить, что представленное исследование представляет значимый вклад в область управления человеческими ресурсами и социально-экономического развития, основанный на теоретическом и методологическом обосновании условий для улучшения кадрового потенциала Кыргызской Республики.

Исследование удовлетворяет основным требованиям к единству научной работы, отражает поставленные цели и раскрывает теоретические, методические, практические подходы исследования. Основные выводы исследования носят прикладной характер, способствующий улучшению дальнейшему развитию кадрового потенциала. Диссертанту удалось, на

достаточно высоком уровне, решить поставленные цели и задачи с научных позиций и всесторонне раскрыть выбранную тему.

Оценивая диссертационную работу Турганбаевой Гульсаны Памировны по теме «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики», в целом, следует отметить, что она представляет собой законченное научное исследование, посвященное актуальной проблеме, выполненное на высоком теоретико-методологическом уровне, включает ряд новых ценных научных обобщений, и практических рекомендаций, соответствует требованиям НАК при Президенте Кыргызской Республики, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – отраслевая экономика, , и может быть представлена на обсуждение и к защите.

Научный руководитель:

профессор кафедры менеджмента КРСУ им. Б. Ельмина,
д.э.н., профессор


А.А. Кочербаева
04.2024

