

ОТЗЫВ

оппонента кандидата экономических наук, доцента кафедры «Экономики и менеджмента» Российского государственного социального университета в г. Ош 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.

1. Актуальность темы диссертационного исследования.

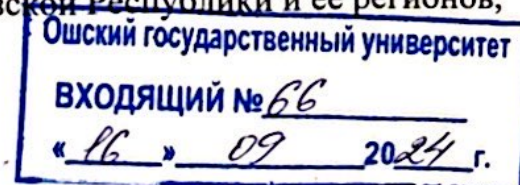
Основой развития экономического потенциала государства являются высококвалифицированные трудовые ресурсы. Сложную технику и технологию невозможно ни создать, ни освоить, даже имея огромные финансовые ресурсы. Формирование и развитие кадрового потенциала связано с долгосрочными вложениями, которые осуществляются на уровне государства, предпринимательского сектора, каждого отдельного специалиста. Наличие единой цели у всех участников рынка труда позволит достичь максимального экономического эффекта от вложений в человеческие ресурсы.

Кадровый потенциал представляет собой один из важнейших факторов долгосрочного экономического развития страны и регионов. Формирование рыночных отношений в нашей стране выдвинуло ряд новых задач, решение которых невозможно на основе старых представлений, подходов и методов управления экономическими процессами. Особую остроту приобретают проблемы управления кадрами, формирования трудовых ресурсов, обладающих необходимыми навыками для решения сложных задач современного мира.

2. Научные результаты.

В процессе исследования получены следующие научные результаты:

- раскрыты сущность, общие черты и различия категорий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» на основе обзора научной литературы;
- обобщены передовые зарубежные практики формирования и развития кадрового потенциала;
- систематизированы методика, показатели и критерии анализа и оценки эффективности использования трудового потенциала;
- дана оценка современного состояния и тенденций формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики и ее регионов;



- выявлены проблемы трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики и предложены пути их решения;
- рекомендованы приоритетные направления регулирования рынка труда и разработана модель формирования и повышения эффективности использования кадрового потенциала КР.

3. Степень новизны научных результатов (научного положения) выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Научная новизна научных результатов, в рамках современной экономической науки:

- раскрыты различия и общие черты: понятие «трудовой потенциал» является более емким и широким, чем понятия «трудовые ресурсы» и «рабочая сила», и включает в себя помимо трудоспособной части населения, образующей трудовые ресурсы, и тех лиц, которые потенциально могут изменить объем и качество трудовых ресурсов; а понятие «кадровый потенциал» представляет социально-экономическую категорию, отражающую совокупность личностных, профессиональных характеристик, знаний, умений, навыков и возможностей кадров (персонала), обеспечивающих наиболее эффективную и результативную деятельность;

- изучены передовые зарубежные опыты и практики управления кадровым потенциалом выявило ценность их использования для Кыргызстана и его адаптацию к реалиям нашего государства и национальным традициям, который будет способствовать реформированию и модернизацию кадровой службы;

- систематизированы методики анализа и оценки эффективности использования кадрового потенциала, которое выявило необходимость оценки степени реализации количественной и качественной составляющих кадрового потенциала, обоснование критериев и показателей эффективности его реализации во всех уровнях;

- дана оценка состояния развития рынка труда и трудовых ресурсов и анализ численности и состава государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики;

- по результатам проведенного исследования были выявлены ряд проблем в области формирования кадрового потенциала и обоснована необходимость трансформации кадрового потенциала;

- предложена модель разработки и реализации программы формирования оптимального кадрового потенциала страны и регионов.

Значимость для науки и практики, полученных автором диссертации результатов.

Практическая значимость исследования. Основные теоретические положения и практические рекомендации диссертационного исследования могут быть использованы территориальными подразделениями Министерства труда, социального обеспечения и миграции КР, Государственным агентством по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров КР при разработке соответствующих программ.

Отдельные положения могут быть использованы в вузах при чтении курсов «Экономика труда», «Управление персоналом», «Управленческие и коммуникативные ресурсы в профессиональной деятельности», «Инновационный менеджмент».

4. Рекомендации по использованию результатов диссертационного исследования.

Проведенный автором комплексный анализ формирования и реализации кадрового потенциала Кыргызской Республики выявил необходимость его трансформации с учетом современных реалий и тенденций на рынке труда, в связи с чем встал вопрос о разработке следующих рекомендаций, имеющее важное значение для устойчивого экономического развития страны и общественного благополучия в целом:

1. Оценка кадрового потенциала требует комплексного подхода в контексте повышения конкурентоспособности страны, основанный на индексах человеческого развития, человеческого капитала и глобальной конкурентоспособности. Методика основана на сводной оценке показателей человеческого капитала, производительности труда, рынка труда, включающих в себя различные элементы, сгруппированные по признаку принадлежности. Предлагаем принять равнозначными важность каждого параметра интегрального индекса оценки кадрового потенциала. Для нормирования параметров компонентов интегрального показателя оценки предлагаем применение метода линейного масштабирования.

2. Результаты проведенного анализа показали, что проблемы трансформации рынка труда входят в число наиболее важных и актуальных в КР. Негативное воздействие на рынок труда оказывают спад производства, увеличение убыточных предприятий, дефицит рабочих мест и рост внешней миграции, которые привели к усугублению проблемы занятости населения, снижению возможностей трудоустройства населения, и как следствие, увеличению безработицы. Сегодня рынок труда КР характеризуется как избытком рабочей силы в виде трудоизбыточности региона, так и дефицитом

рабочей силы на локальных рынках труда. Значительные масштабы безработицы при параллельном дефиците квалифицированной рабочей силы остаются острой социальной проблемой в республике.

3. В качестве приоритетных мер государственного регулирования рынка труда отмечается: на уровне страны государство должно создавать условия для создания (сохранения) рабочих мест, регулировать процессы высвобождения и найма работников, создавать условия для выгоды для всех сторон процессов профессиональной подготовки и переподготовки, создавать механизмы эффективной адаптации работников, особенно высококвалифицированных, к новым условиям в экономической среде, стимулирующая на повышение квалификационно-профессионального уровня материальной помощью малооплачиваемым работникам и безработным; на уровне региона – повышение степени участия государства на рынке труда; финансирование и создание условий для государственно-частного партнёрства в сфере повышения конкурентоспособности и мобильности работников, создание и сохранение рабочих мест в приоритетных для региона отраслях, секторах и кластерах.

4. Рекомендована модель разработки и реализации программы формирования кадрового потенциала. Основной целью программы является повышение эффективности использования кадрового потенциала. Основными субъектами при этом выступают: государственная кадровая служба; образовательная система (начальное, среднее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное и переподготовка); службы занятости; органы государственной и местной власти; биржи труда; ассоциации; профсоюзные организации.

5. Степень опубликованности основных положений и результатов.

Основные положения диссертационной работы отражены в 11 научных статьях соискателя общим объемом 2,8 п.л., опубликованных в научных изданиях, индексируемых в базе РИНЦ и рекомендованных НАК ПКР, общая сумма составляет 196 баллов.

6. Дискуссионные вопросы и недостатки.

1. Недостаточно детально отражены особенности процесса формирования кадрового потенциала.

2. Кадровый потенциал страны является одним из важных факторов экономического развития, в связи с чем можно было бы глубже описать механизмы повышения эффективности реализации кадрового потенциала.

Отмеченные недостатки в целом не влияют на главные теоретические и практические результаты диссертации и не снижает ее высокий уровень.

7. Соответствие автореферата содержанию диссертации.

Основные этапы работы, выводы и результаты представлены в автореферате. Автореферат диссертации и публикации автора объективно и в полной мере отражают ее основное содержание.

8. Соответствие работы критериям, установленным Положением «О порядке присуждения ученых степеней» в Кыргызской Республике.

Диссертационная работа Турганбаевой Г.П. представляет собой законченную научно-исследовательскую работу, который имеет большую актуальность, обладающую научной новизной, содержащую новые подходы и направления в науке и имеющую прикладной характер, результаты которой имеют существенное значение в развитие теории и практики управления кадровым потенциалом в стране. Диссертационная работа обладает целостностью, внутренней логичностью, основывается на положениях комплексного анализа. Научные положения, выводы и рекомендации, представленные в исследовании, являются в достаточной степени обоснованными и отражены в публикациях автора. Диссертационное исследование полностью соответствует требованиям Положения «О порядке присуждения ученых степеней» НАК ПКР, а ее автор Турганбаева Гульсана Памировна, заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – отраслевая экономика.

Оппонент, к.э.н., доцент
кафедры «Экономики и менеджмента»
Российского государственного
социального университета в г. Омск



Кенешбаева З.М.

Подпись Кенешбаевой З.М. заверяю.

*Сек. по кадрам РГСУ
Филиала в г. Омск.
Косицаева А.А.*