

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор
научно-исследовательского
университета

«Кыргызский экономический
университет им. М. Рыскулбекова»
д.э.н., доцент Кадыралиев А.Т.



_____ 2024 г.

ОТЗЫВ

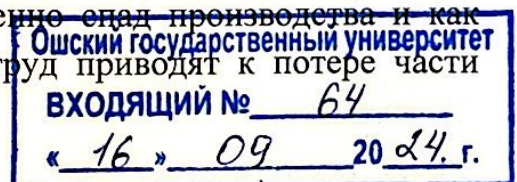
ведущей организации кафедры «Экономика и международные экономические отношения» НИУ Кыргызского экономического университета им. М. Рыскулбекова на диссертационную работу Турганбаевой Гульсаны Памировны на тему: «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – отраслевая экономика.

1. Актуальность темы диссертационного исследования.

В современных условиях становления и дальнейшего развития рыночных отношений связывается в основном с проведением эффективных преобразований в денежно-кредитной, налогово-бюджетной, промышленно-инвестиционной и внешнеэкономической сфере. Несмотря на эффективность и первостепенное значение этих мер, сегодня нельзя не учитывать и роль кадрового потенциала в развитии экономики страны.

Сегодня кадровый потенциал становится главным стратегическим фактором экономического и социального развития страны. Именно кадровый потенциал способен обеспечить достижение экономического роста страны, являясь важным фактором, влияющим на эффективность структурной перестройки народного хозяйства, инвестиционных процессов, повышения качества и конкурентоспособности продукции, освоения и реализации новых видов деятельности и др. Новые экономические отношения, складывающиеся в Кыргызстане, появление предприятий различных форм собственности, ускорение темпов цифровизации предъявляют совершенно иные, более высокие требования к уровню квалификации, умениям и навыкам работников.

Кризисные явления в экономике, а именно спад производства и как следствие, изменение структуры спроса на труд приводят к потере части



работников своей квалификации, устареванию профессиональных знаний и умений. Внедрения новых условий рыночных отношений определяют стратегические направления экономического развития, одним из главных факторов эффективной реализации которых является кадровый потенциал.

Поэтому, в современных условиях возрастает актуальность разработки новых аспектов кадровой политики в вопросах развития и эффективного использования кадрового потенциала. Эффективность развития и использования кадрового потенциала в современных условиях определяется соответствием их целей и задач, методов и направлений стратегическим целям развития страны. Современное состояние процессов развития и использования кадрового потенциала не отвечает требованиям современной экономики к профессиональному составу и качеству кадрового потенциала, что не способствует достижению стратегических целей развития экономики и социальной сферы страны. Этим и определяется актуальность данного исследования, обусловленная необходимостью разработки стратегического подхода к развитию и использованию кадрового потенциала страны.

2. Научные результаты.

1. Уточнены сущность, общие черты и особенности категорий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» на основе обзора научной литературы;
2. Систематизированы методика, показатели и критерии анализа и оценки эффективности использования трудового потенциала;
3. Определена и теоретически обоснована передовая зарубежная практика формирования и развития кадрового потенциала;
4. Дана оценка современному состоянию и тенденции формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики и ее регионов;
5. Выявлены проблемы трансформации кадрового потенциала КР и предложены пути их решения;
6. Рекомендованы приоритетные направления регулирования рынка труда; разработана модель формирования и повышения эффективности использования кадрового потенциала КР.

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

В диссертационной работе были проведены исследования, результаты которых представляют научно-обоснованные теоретические и практические выводы в рамках современной экономической науки:

Результат 1. Уточненное определение гласит: кадровый потенциал как социально-экономическая категория, отражает совокупность личностных, профессиональных характеристик, знаний, умений, навыков и возможностей

кадров (персонала), обеспечивающих наиболее эффективную и результативную деятельность;

Результат 2. По результатам изучения опыта зарубежных стран рекомендованы к применению в практике Кыргызстана передовые практики развития и повышения эффективности кадрового потенциала;

Результат 3. По результатам изучения опыта стран СНГ и ЕАЭС систематизированы методика, показатели и критерии анализа и оценки эффективности использования трудового потенциала;

Результат 4. По результатам комплексного анализа текущего состояния и тенденций формирования и использования трудового потенциала КР и ее регионов выявлены проблемы трансформации кадрового потенциала и пути их решения;

Результат 5. Предложены приоритетные направления регулирования рынка труда; разработанная модель формирования кадрового потенциала Кыргызской Республики.

4. Значимость для науки и практики, полученных автором диссертации результатов. Диссертационное исследование характеризуется как законченная научная работа, все вопросы взаимосвязаны, логично построены для достижения цели и служат индикатором экономического благополучия и развития кадрового потенциала в стране. 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 стратегий и программ.

Отдельные положения могут служить базой для дальнейших фундаментальных научных исследований в области увеличения экономического роста и развития кадровой политики. Материалы могут быть полезны при разработке учебных программ и пособий в процессе изучения курсов «Экономика труда», «Управление персоналом», «Управленческие и коммуникативные ресурсы в профессиональной деятельности», «Инновационный менеджмент» и в других учебных заведениях высшего профессионального образования.

5. Личный вклад соискателя заключается в проведении комплексного теоретико-методологического анализа, а также в оценке кадрового потенциала на основе изучения научных и практических материалов, по результатам которых разработаны механизм и практические рекомендации по

трансформации, развитию и повышению эффективности кадрового потенциала Кыргызской Республики.

6. Апробация результатов диссертации. Основные теоретические положения и практические выводы исследования были доложены и обсуждены в международных, республиканских и региональных научно-практических конференциях, форумах, семинарах. Рекомендации автора нашли применение в работе Бишкекского городского управления по содействию занятости, о чем свидетельствует акт реализации научных результатов диссертационной работы.

7. Подтверждение опубликования основных положений и результатов. По результатам диссертационного исследования автором были опубликованы 11 научных статей, общим объемом 2,8 п.л., опубликованных в научных изданиях индексируемых в базе РИНЦ РФ, Scopus и периодических научных изданиях, рекомендованных Национальной аттестационной комиссией при Президенте Кыргызской Республики. Общая сумма опубликованных научных работ составляет 196 баллов.

8. Структура работы построена в соответствии с целью и задачами и включает в себя введение, три главы, заключение и библиографический список использованных источников. Общий объем диссертации составляет 168 страниц, фактографическая информация отражена в 26 таблицах и 23 рисунках. Список использованных источников содержит 174 наименований.

9. Положительные стороны.

1. Научные положения, рекомендации и выводы, представленные в исследовании, являются в достаточной степени обоснованными и аргументированными.

2. Диссертация содержит взаимосвязанные, практические рекомендации, построенные на выверенных теоретических положениях, полученные результаты свидетельствуют о содержании в диссертации актуальных направлений исследуемой темы, о личном вкладе автора в экономическую науку.

10. Замечания и недостатки.

Вместе с положительными сторонами работы хотелось бы отметить, что исследование содержит несколько дискуссионных вопросов и замечаний, которые не уменьшают достоинства проведенного автором исследования:

1. Автору следовало бы более подробно отразить передовой зарубежный опыт с учетом устойчивого экономического роста и на основе этого выделить приемлемые особенности для Кыргызстана практику управления кадровым потенциалом.

2. В работе недостаточно детально раскрыты факторы формирования кадрового потенциала страны.

3. Учитывая масштабы трудовой миграции в Кыргызской Республике и ее влияние на трудовые ресурсы, можно было бы более детально исследовать этот вопрос.

4. В работе имеются погрешности редакционного и стилистического характера.

Приведённые замечания не меняют общей положительной оценки качества диссертационного исследования и носят рекомендательный характер.

11. 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. Автореферат имеет идентичное резюме на кыргызском, русском и английском языках.

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

Диссертационная работа Турганбаевой Г.П. представляет собой завершённую 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. Это подтверждается публикациями и апробацией результатов исследования. Работа соответствует требованиям НАК ПКР и заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – отраслевая экономика.

Отзыв на диссертацию обсужден и одобрен на заседании кафедры кафедры экономики и международные экономические отношения НИУ Кыргызского экономического университета им. М. Рыскулбекова (протокол №1/1 от «12» сентября 2024 года).

**Заведующая кафедрой
«Экономика и международные экономические отношения»
НИУ Кыргызский экономический
университет им. М. Рыскулбекова
к.э.н., доцент**



Орунтаева А. Н.

Подпись заверяю:



ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА №1/1

ведущей организации кафедры «Экономика и международные экономические отношения» научно-исследовательского университета «Кыргызский экономический университет им. М. Рыскулбекова» 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 от «12» сентября 2024 года.

Председатель – к.э.н., доцент Орунтаева А.Н.

Секретарь – Койгельдиева К.Т.

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

д.э.н., профессор Джумалиева Э.Б. (00.08.05), к.э.н., доцент Орунтаева А.Н. (00.08.05), к.э.н., доцент Рыскулов С.К. (00.08.01), к.э.н., доцент Байжанова Г.К. (00.08.01), к.э.н., доцент Артыкбаева Г.Ш. (00.08.05), к.э.н., доцент Алымсеитова Б. К. (00.08.05), к.э.н., доцент Асанбекова А.А. (00.08.05), старший преподаватель Аджимидинов Н.Б., старший преподаватель Илипова Г.С., преподаватель Эсенаманова С.А., преподаватель Рыспекова Н.А., преподаватель Койгелдиева К.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Обсуждение диссертационной работы 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.

ВЫСТУПИЛИ:

д.э.н., профессор Джумалиева Э.Б., к.э.н., доцент Орунтаева А.Н., к.э.н., доцент, Рыскулов С.К., к.э.н., доцент, Байжанова Г.К., к.э.н., доцент, Артыкбаева Г.Ш., к.э.н., доцент Асанбекова А.А., которые отметили актуальность темы диссертационного исследования, ее научную новизну, полученные научные результаты, значимость полученных результатов для науки и практики, а также указали на недостатки и дали замечания по представленной работе. В заключении все рецензенты выступили с предложением рекомендовать диссертационную работу Турганбаевой Г.П. к дальнейшему прохождению процесса защиты.

предложением рекомендовать диссертационную работу Турганбаевой Г.П. к дальнейшему прохождению процесса защиты.

ГОЛОСОВАНИЕ:

«За» – единогласно.

«Против» – нет.

«Воздержавшиеся» – нет.

На основании обсуждения диссертации 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

ПОСТАНОВИЛИ:

1. С учетом замечаний и рекомендаций 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, считать законченным квалификационным, самостоятельным исследованием, соответствующим требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям.

2. Рекомендовать 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.

**Заведующая кафедрой
«Экономика и международные экономические отношения»**

**НИУ Кыргызский экономический
университет им. М. Рыскулбекова
к.э.н., доцент**

Секретарь



Орунтаева А. Н.

Койгелдиева К.Т.