

*В объединенный диссертационный совет 99.2.129.03  
на базе Таджикского национального университета,  
Межгосударственного образовательного учреждения высшего  
образования «Российско-Таджикский (Славянский) университет»,  
Таджикского государственного университета коммерции.*

## **ОТЗЫВ**

**на автореферат диссертационной работы Джураевой Дилфузы Муроджоновны на тему: «Совершенствование механизма управления кадровым потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации (на примере Согдийской области Республики Таджикистан)», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. - Региональная и отраслевая экономика (экономика сферы услуг).**

В современных условиях экономических трансформаций проведение исследований в области управления кадровым потенциалом для всех организаций имеет решающее значение и потому представляет интерес для исследователей разных областей науки. Важнейшей задачей становится глубокое изучение ключевых аспектов работы с целью разработки объективных и результативных критериев оценки кадрового потенциала и эффективности проводимых исследований. Решение данной проблемы представляет собой одно из наиболее перспективных направлений в контексте динамично развивающихся технологий управления человеческими ресурсами. Поэтому выбранная тема является актуальной и акцентирует стремление автора внести существенный вклад в процесс оптимизации системы управления кадровым потенциалом в торговых предприятиях Согдийской области Республики Таджикистан.

Актуальность исследования подкрепляется своевременностью и перспективностью выбранной темы в контексте динамично развивающихся технологий управления кадровым потенциалом в торговых структурах Согдийской области Республики Таджикистан. В разработках автора сделана попытка адаптировать апробированные за рубежом системы управления

кадровым потенциалом в Таджикистане с учётом положительного отечественного опыта наращивания кадрового потенциала. Автор, проведя анализ различных подходов к оценке кадрового потенциала, определила ключевое направление своего исследования, включающее специфику социологического анализа данной сферы. Вывод заключается в том, что кадровый потенциал организации формируется не просто как сумма индивидуальных способностей сотрудников, а как сложное уникальное качество, возникающее на основе их взаимодействия. Особо подчеркивается, что кадровый потенциал рассматривается в контексте всего кадрового состава, а не определяется отдельно от него. Основным принцип измерения кадрового потенциала в организации - это его восприятие как части более широкой структуры, а не просто как самостоятельной единицы. Более того, данный ресурс может быть определен как феномен, проявляющийся исключительно в рамках конкретной организации, где он раскрывает свою полноту.

Основные цели исследования последовательно разворачиваются через три ключевые главы работы, демонстрируя строгую логику и методологическую структуру: от общего анализа до специфических аспектов совершенствований механизма управления кадровым потенциалом в условиях цифровой трансформации Республики Таджикистан.

В работе приведены научные результаты, позволяющие квалифицировать её как разработку научно обоснованных экономических и технических решений, внедрение которых внесёт значительный вклад в развитие кадрового потенциала и в решение важнейших социальных задач республики.

В целом диссертация представляет собой научное исследование, характеризующееся конструктивностью, самостоятельностью трактовки проблем, связанных с решением частных научных проблем исследуемой темы. Вместе с тем, исследование не свободно от недостатков, которые в

целом не снижают достоинства проделанной автором работы. К числу замечаний и пожеланий можно отнести следующее:

- исследование значительно могло бы улучшить свои позиции, если бы в диссертации был осуществлён сравнительный анализ показателей отдельного конкретного структурного подразделения Республики Таджикистан до и после применения зарубежного опыта;

- мало изучены особенности государственного регулирования процессами формирования кадрового потенциала в торговых предприятиях республики.

Исходя из автореферата, можно установить, что работа базируется на достаточном числе исходных данных, примеров и расчетов. Она написана доходчиво, грамотно и аккуратно оформлена. Обоснованность научных положений и рекомендаций подтверждается обобщением трудов отечественных и зарубежных учёных в области управления кадровым потенциалом.

На основании вышеизложенного считаем, что диссертационная работа Джураевой Дилфузы Муроджоновны отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. – Региональная и отраслевая экономика (экономика сферы услуг).

Доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО  
«Мордовский государственный университет  
им. Н.П. Огарёва», к.э.н.



Исоков А.А.

Контактные данные:

430005, Республика Мордовия г. Саранск ул. Большевикская, д.68,  
ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарёва»

E-mail: [isanv79@mail.ru](mailto:isanv79@mail.ru)

Тел. мобильный: +79297481944

