

*В объединенный диссертационный совет 99.2.129.03 по защите докторских и кандидатских диссертаций на базе Таджикского государственного университета коммерции, Таджикского национального университета, Российско-Таджикского (славянского) университета.
(734061, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти ½)*

ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры экономики Снитко Людмилы Тарасовны на диссертационную работу Джураевой Дилфузы Муроджоновны на тему: «Совершенствование механизма управления кадровым потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации (на примере Согдийской области Республики Таджикистан)», представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика сферы услуг)

Актуальность темы диссертационного исследования.

В реализации одной из стратегических целей социально – экономического развития Республики Таджикистан по формированию цифровой экономики важная роль отводится кадровому потенциалу, эффективному его использованию в различных отраслях экономики, в том числе в торговле.

Современный этап развития торговой отрасли республики и регионов характеризуется положительной динамикой роста товарооборота, усилением конкуренции между хозяйствующими субъектами на потребительском рынке. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы, связанные с совершенствованием механизма управления кадровым потенциалом торговых предприятий, формированием нового типа экономического мышления торговых работников, обладающих современными компетенциями по обеспечению высокого уровня торгового обслуживания.

Вместе с тем, комплексный анализ системы управления кадровым потенциалом торговых предприятий республики, свидетельствует о наличии ряда проблем, тормозящих активизацию внедрения цифровых технологий в торгово – технологический процесс.

Решение вышеперечисленных проблем предполагает проведение научно – практических исследований в данном аспекте, разработке стратегий по совершенствованию механизма управления кадровым потенциалом в

сочетании с бизнес – стратегиями развития предприятий, чем и обусловлен выбор темы диссертационной работы Джураевой Д.М., её актуальность.

Достоверность и степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Представленные в диссертации научные положения, выводы и рекомендации научно обоснованы, аргументированы и достоверны. В работе удачно сочетаются теоретические исследования, широко охватывающие фактический материал, анализ значительного объема статистической информации и собственные исследования диссертанта.

Автором проведен глубокий анализ трудов отечественных и зарубежных ученых, рассматривающих вопросы совершенствования механизма управления кадровым потенциалом торговых предприятий в разных предметных аспектах, в том числе в условиях цифровизации. Джураева Дилфуза Муроджоновна в процессе работы использовала разнообразные методы исследования, такие как: абстрактно-логический, моделирование, формализация, экономико-статистический, анализ, синтез, системный подход, индукция, дедукция, сравнение, обобщение.

Высокая степень обоснованности полученных результатов подтверждается обширными статистическими и аналитическими материалами нормативно-правовых документов, данных Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан и Согдийской области, Указов Президента Республики Таджикистан, законодательных актов Республики Таджикистан по социально-экономическому развитию торговли, рынка труда, монографий, материалов научно-практических конференций, работ специалистов по использованию функционального подхода в управлении персоналом, результатов собственных наблюдений и др.

На основе системного исследования автору удалось в полной мере решить сформулированные в работе задачи и выразить их в логически завершенных научных положениях, отражающих основные результаты диссертационной работы. В целом, научные положения, теоретические и практические выводы и предложения, раскрытые в диссертационном исследовании, обоснованы и достоверны. Сформулированные соискателем в процессе подготовки диссертации предмет и объект научных исследований предоставляют возможность осуществлять решение поставленных задач с достаточной степенью обоснования и аргументации.

Не вызывает сомнений достоверность результатов исследования в силу достаточного уровня апробации. Основные положения и выводы диссертационной работы были представлены и получили одобрение на международных, всероссийских, региональных конференциях. По материалам исследования опубликовано 11 научных работ, общим объёмом более 5,64 п.л., в том числе 5 статей - в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Научная новизна диссертационного исследования

Анализ содержания и структуры диссертации позволяет утверждать, что автором получены результаты, обладающие элементами научной новизны. К наиболее значимым научным результатам, характеризующимся приращением новых знаний в исследуемой предметной области, можно отнести совокупность следующих теоретических, методических и практических положений:

1. Уточнено содержание понятия «кадровый потенциал» применительно к предприятиям торговли в условиях цифровизации как «совокупность лиц, интегрированных между собой с целью повышения эффективности выполняемых ими функций на базе формирования специализированных компетенций по применению цифровых технологий в бизнес-организации, направленных на повышение уровня торгового обслуживания населения (с.23-24);

2. Исследованы методические подходы к особенностям управления кадровым потенциалом торговых предприятий в современных условиях развития и ограниченности материальных, трудовых, финансовых и информационных ресурсах, разработан алгоритм и направления их цифровизации (с.27-30);

3. Изучен и обобщён зарубежный опыт управления кадровым потенциалом торговых предприятий (Китай, страны Европы, СНГ, Россия и другие), выявлены сильные и слабые стороны процесса и возможности его адаптации к условиям экономики Республики Таджикистан: внедрение автоматизированных систем управления персоналом, формирование собственной системы тренингов, новые подходы к управлению проектами и человеческими ресурсами (Agile); развивать сотрудничество с учебными заведениями, создавать и продвигать бренд работодателя через HR -

маркетинг, мотивация персонала с помощью финансовых методов (доля акций в компании, % от прибыли) и т.д. (с.42-47);

4. Выявлено влияние параметров рынка труда на развитие торговли, как условия функционирования кадрового потенциала торговых предприятий, определены факторы, сдерживающие инновационное развитие: неэффективные методы управления, слабое использование инновационных форм и методов торгового обслуживания, низкий уровень законодательно – правового обеспечения и другие (с.58 - 64;

5. Дана оценка кадровому потенциалу, факторным и результирующим показателям процесса управления на торговых предприятиях на основе корреляционного анализа, сформулирована в скорректированном виде система сбалансированных показателей, влияющих на развитие кадрового потенциала в условиях цифровизации. Выявлено влияние системы мотивации кадрового потенциала на производительность труда, установлено, что изменение заработной платы способствует росту производительности труда на 20 %, обучение, повышение квалификации (с.75-94).

6. Обоснован и предложен научно – методический подход к обоснованию кадровых стратегий во взаимосвязи с бизнес – стратегиями розничных торговых предприятий, позволяющий оптимизировать кадровую политику, совершенствовать управления кадровым потенциалом торговых предприятий и адаптировать её к требованиям цифровой экономики в современных условиях цифровизации экономики Согдийской области Республики Таджикистан (с.98-116).

Оценка содержания диссертации, ее завершенность в целом, замечания по оформлению диссертации

Диссертационная работа построена в классическом стиле, в логической последовательности изложения материала. Структура исследования включает введение, три главы, выводы и предложения, списка использованной литературы, включающего 187 наименований, 11 приложений, 27 таблиц, 32 рисунка, изложена на 165 страницах машинописного текста.

Во введении автором обосновывается актуальность темы диссертации, степень её разработанности, отражены цель, задачи, объект и предмет исследования, сформированы положения научной новизны, обоснованы теоретическая база и практическая значимость исследования, представлены сведения об апробации результатов работы (с. 3 - 10).

В первой главе диссертации «Теоретико – методические основы управления кадровым потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации» исследованы и нашли отражение концептуальные и теоретико – методические аспекты кадрового потенциала предприятий, основы его формирования и управления в условиях цифровизации экономики, раскрываются методические подходы и способы оценки системы управления в торговых предприятиях, обобщен зарубежный опыт управления кадровым потенциалом и возможности его адаптации к условиям Республики Таджикистан (с. 11 - 49).

Автор отмечает, что в условиях трансформации социально – экономического развития в различных сферах экономики, особая роль отводится кадровому потенциалу, обладающему высокой квалификацией, инновационными компетенциями, способного творчески решать поставленные задачи.

В рамках и контексте исследования соискателем изучен обширный теоретический материал, позволивший на основе оценки различных трактовок понятия «кадровый потенциал», сформировать собственное определение применительно к торговым предприятиям в условиях цифровизации экономики. При этом отмечается, что в условиях усиления конкуренции, нестабильности экономического развития кадровый потенциал следует рассматривать как целостную систему, обладающую интеграцией усилий специалистов, представляющих команду (с.15).

Автором даётся характеристика системе управления кадровым потенциалом, и подсистемам, принципам управления и его структурным элементам (с. 17 - 19).

По мнению диссертанта, ключевым элементом, отражающим сущность процесса управления кадровым потенциалом, является поле согласования, механизм которого достаточно подробно освещён в работе (с. 23 - 24).

В работе отмечено, что на современном этапе процесс управления кадровым потенциалом, являясь комплексным, многогранным процессом, вызывает необходимость оценки подходов и методов управления. Отмечено, что применительно к торговым предприятиям наиболее распространённым является функциональный подход (с. 26). На основании функционального подхода предложены и обоснованы направления цифровизации торгового предприятия и его системы управления (с. 29 - 30).

Автором изучен опыт управления кадровым потенциалом торговых предприятий развитых стран Европы, Китая, ОАЭ, а также России, что позволило выявить тенденцию достаточно успешного применения в торговле элементов цифровизации, что способствовало переходу от концепции управления человеческими ресурсами к концепции управления человеческим капиталом, нацеленной на поиск и развитие талантов (с. 44).

Джураевой Д.М. на основе SWOT – анализа зарубежного опыта предложены рекомендации для предприятий розничной торговли Республики Таджикистан по управлению кадровым потенциалом, что имеет определённую практическую ценность (с. 47).

Во второй главе диссертации «Анализ кадрового потенциала торговых предприятий в Согдийской области Республики Таджикистан» приводится анализ состояния рынка труда как условие развития кадрового потенциала Согдийской области в условиях трансформации экономики, дана оценка состояния, развития, конкурентоспособности кадрового потенциала торговых предприятий региона, а также системе управления кадровым потенциалом названных предприятий (с. 50 - 100).

Автором достаточно подробно раскрываются теоретические аспекты рынка труда на основе трудов представителей школы меркантилизма, классической кейнсианской и других, позволивших утверждать об их взаимодополняемости и характеризовать его с количественной и качественной стороны. Анализируя динамику развития рынка труда выявлены основные тенденции, влияющие на развитие кадрового потенциала: высокие темпы роста численности трудовых ресурсов, дисбаланс на рабочую силу, развитие системы профессионального образования, устойчивые темпы роста трудовой миграции и другие (с. 52).

Диссертантом с целью выявления влияния рынка труда на развитие розничной торговли региона, произведён корреляционно – регрессионный анализ факторов основными из которых являются: занятое население и среднедушевой совокупный доход, сделан прогноз показателей до 2030 года (с. 60 - 61). Комплексный анализ состояния кадрового потенциала, его конкурентоспособности в торговых предприятиях Согдийской области, произведённый с учётом оценки состояния развития розничной торговли, что позволило выявить автору наиболее перспективные из них для внедрения цифровых технологий (с. 75 - 78).

Результаты анкетного опроса способствовали оценке качества торгового обслуживания потребителей ведущих торговых предприятий

города Худжанда (с. 78 - 79) и дали возможность предложить комплексную систему показателей качества процессов управления кадровым потенциалом в условиях цифровизации (с. 80).

По итогам исследования произведена корректировка системы сбалансированных показателей процесса управления торговым предприятием (с. 84).

Диссертантом большое внимание в работе уделено исследованию мотивирующих факторов, влияющих на рост производительности труда работников торговых предприятий в условиях цифровизации (с. 91 - 92). Полученные результаты подтверждены соответствующими математическими расчётами и достаточно аргументированы.

В третьей главе диссертационной работы «Совершенствование управления кадрового потенциала торговых предприятий в условиях цифровизации» сформирована концепция стратегического управления кадровым потенциалом, его конкурентоспособностью, предложены пути повышения эффективности использования кадрового потенциала с использованием различных подходов, в том числе маркетингового подхода (с. 97 - 127).

Концепция развития кадрового потенциала, по мнению Джураевой Д.М., является структурным элементом концепции развития в целом торгового предприятия, сочетающего комплексный подход к эффективному использованию в условиях цифровизации хозяйственной деятельности.

Стратегию развития кадрового потенциала автор представляет как комплекс мер по формированию квалифицированного персонала, обладающего современными компетенциями по достижению стратегических целей, поставленных перед предприятием. Активное применение цифровых технологий в торговле способствует формированию новых бизнес – моделей, которые могут использоваться как в сетевой, так и в интегрированной торговле (с. 100 - 102).

Автором для обоснования кадровых стратегий развития торгового предприятия использован матричный метод, позволивший во взаимосвязи с бизнес – стратегиями, оптимизировать кадровую политику на предприятии (с. 103- 107).

Новые реалии экономического развития, по мнению диссертанта, вызывают необходимость разработки мероприятий по повышению эффективности использования кадрового потенциала, которые сводятся к следующему: использование современных методов развития кадрового

потенциала (ментвокинг, тимбилдинг, самокоучинг и другие); подготовка креативных специалистов; укрепление связей с учебными заведениями; формирование общих служб регулирования человеческими ресурсами; создание на предприятии условий для самореализации работников; формирование предпринимательских способностей и т.д. (с. 113 - 116).

Особое внимание в диссертации автором уделено маркетинговым стратегиям, для повышения эффективности их применения целесообразно применять интегрированные маркетинговые коммуникации, виды вирусного маркетинга, скрытый маркетинг (SEO, SMM, и другие) (с. 124 - 126).

В целом заслуживают положительную оценку предложенные автором направления совершенствования механизма управления кадровым потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации экономики.

Основные результаты проведённого исследования, представляющие практическую значимость, изложены Джураевой Д.М. в выводах и предложениях (с. 128 - 132).

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования

Выполненная диссертация свидетельствует о высоком уровне научной квалификации автора, его новаторском мышлении, понимании качественного и количественного анализа, диалектики общего и частного, базиса и надстройки. В работе предложен ряд интересных в научном плане и перспективных в практическом отношении обобщений, обладающих научной новизной.

Значимость полученных автором результатов для науки заключается в развитии теоретических положений по реализации механизма управления кадровым потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации, уточнении содержания понятия «кадровый потенциал» применительно к предприятиям торговли, развития методического инструментария по оценке кадрового потенциала, формирования стратегии его развития.

Практическая значимость исследования состоит в том, что обоснованные в диссертационной работе теоретические разработки могут быть использованы при составлении планов социально-экономического развития торговли, повышения эффективности использования кадрового потенциала в условиях цифровизации отрасли и региональной экономики.

Отдельные положения исследования использованы в образовательной деятельности ИЭТ ТГУК в г. Худжанде при разработке рабочих программ следующих дисциплин: «Экономика торговли», «Макроэкономика», «Экономика предприятия», «Региональная экономика» и другие (Справка о внедрении от 10.06.2024 г.).

Научная область исследования соответствует пунктам Паспорта ВАК Минобрнауки Российской Федерации по специальности 5.2.3. - Региональная и отраслевая экономика (экономика сферы услуг): 4.1. Теоретико-методологические основы анализа проблем развития отраслей сферы услуг; 4.4. Ресурсный потенциал отраслей сферы услуг и эффективность его использования; 4.5. Формирование и функционирование рынков услуг; 4.16. Политика регулирования и поддержки развития отраслей сферы услуг; 4.18. Социально экономическая эффективность и качество обслуживания населения в отраслях сферы услуг; 4.20. Организационно-экономические механизмы обеспечения инновационного развития отраслей сферы услуг и 4.21. Обеспечения конкурентоспособности предприятий сферы услуг.

Замечания по диссертационной работе

Оценивая в целом положительно результаты диссертационного исследования, а также его теоретическую и практическую значимость, следует обратить внимание на следующие замечания и недостатки:

1. В теоретической части диссертационной работы (вопрос 1.1.) больше внимания следовало уделить раскрытию содержания и значения подсистем системы управления кадровым потенциалом предприятий (с. 16 - 17);
2. Обобщая зарубежный опыт цифровизации управления кадровым потенциалом торговых предприятий (вопрос 1.3.), целесообразно указать причины, препятствующие активизации данных процессов в Республике Таджикистан.
3. Рассматривая вопросы мотивации кадрового потенциала торговых предприятий Республики Таджикистан (вопросы 2.3. и 3.1.), автор не указал какие инновационные формы переподготовки и повышения квалификации кадров применяются в современных условиях.
4. Имеются отдельные стилистические и грамматические, ошибки, некоторые положения требуют раскрытия и уточнения.

Указанные замечания не снижают высокий научный и практический уровень представленного диссертационного исследования и носят рекомендательный характер.

Автореферат и опубликованные работы автора в полной мере отражают ключевые результаты проведённого исследования.

Заключение

Таким образом, можно сформулировать вывод о том, что диссертационное исследование Джураевой Дилфузы Муроджоновны на тему: «Совершенствование механизма управления кадровым

потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации (на примере Согдийской области Республики Таджикистан)», представляет собой законченную научно – исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему, отвечает требованиям Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации к подобным работам по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика сферы услуг) и её автор заслуживает присуждения искомой учёной степени кандидата экономических наук по вышеуказанной специальности.

Официальный оппонент, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права», научная специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством



Снитко
Людмила Тарасовна

« 05 » апреля 2025 г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Белгородский университет кооперации, экономики и права» (АНО ВО БУКЭП)

Адрес: 308023, г. Белгород, ул. Садовая, 116-а

Телефон: 7 (4722) 26-47-54

E-mail: kaf-ek@bukep.ru

Сайт: <https://www.bukep.ru/1562/35/chairs/106>

Подпись профессора кафедры экономики АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права», д.э.н., профессора Снитко Л.Т. заверяю

Первый проректор по научной работе



Е.Е. Тарасова