

В объединенный диссертационный совет 99.2.129.03 по защите докторских и кандидатских диссертаций на базе Таджикского национального университета, межгосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российско-Таджикский (Славянский) университет», Таджикского государственного университета коммерции, (734061, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, ½)

ОТЗЫВ

официального оппонента кандидата экономических наук Хабибовой Сабохат Сафиувлоевны на диссертацию 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)

Актуальность темы диссертационного исследования. Действительно, в условиях стремительного цифрового преобразования всех сфер жизни, вопрос адаптации трудовых процессов, управления кадрами и повышения их мотивации через внедрение новых технологий становится не только важным, но и необходимым. Особенно интересен акцент на роль инноваций в сфере услуг, в частности, в розничной торговле. Это действительно одна из наиболее динамичных и развивающихся отраслей, и интеграция цифровых технологий в управление трудовыми ресурсами и обучением сотрудников будет способствовать значительному повышению эффективности работы, а также улучшению качества обслуживания клиентов. Не менее важным является вопрос перехода к автоматизированным системам обучения, которые позволяют быстро адаптировать сотрудников к быстро меняющимся условиям и требованиям внешней среды. Это, в свою очередь, способствует не только повышению производительности труда, но и росту конкурентоспособности предприятий.

Однако, как вы правильно отмечает Джураева Дилфуза Муроджоновна, несмотря на высокий уровень теоретической разработки в этой области, вопросы практического внедрения стратегий эффективного использования кадрового потенциала, особенно в условиях цифровизации, остаются недостаточно исследованными.

В этой связи следует признать научные поиски диссертанта по исследованию проблем совершенствования механизма управления кадровым

потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации своевременными и актуальными.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций диссертации

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации Джураевой Д. М., подтверждается научной аргументацией теоретических положений основанных на анализе достаточно большого объема теоретических и фактических исследований по Совершенствованию механизма управления кадровым потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации.

Научные положения базируются на использовании структурно-системного подхода и комплексного методологического анализа исследований по мониторингу трудовых ресурсов на селе, позволившие решить поставленные в диссертации задачи и обосновать полученные результаты исследования.

Достоверность и новизна научных положений подтверждается использованием нормативно-правовых и законодательных актов Республики Таджикистан по социально-экономическому развитию торговли, Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан и Согдийской области и материалы проведенных исследований автором работы.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в обосновании теоретических положений и разработке методических рекомендаций по совершенствованию механизма управления кадровым потенциалом на базе функционального подхода в торговых предприятиях в условиях цифровизации с целью обеспечения инновационного развития и их повышения конкурентоспособности отрасли и экономики региона, которая заключается в следующих положениях:

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 функции на базе формирования специализированных компетенций по применению цифровых технологий в бизнес – организации, направленных на повышение уровня торгового обслуживания населения» (п.4.1, 4.4, 4.5, 4.18 Паспорта специальности 5.2.3);

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 (п.4.4, 4.1, 4.20 Паспорта специальности 5.2.3);

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. (п. 4.1, 4.5, 4.20, 4.21 Паспорта специальности 5.2.3);

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 др. (п.4.4, 4.5, 4.18, 4.20 Паспорта специальности 5.2.3);

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 – на 11% (п.4.4, 4.5, 4.18, 4.21 Паспорта специальности 5.2.3);

6. Обоснован и предложен научно-методический подход к обоснованию кадровых стратегий во взаимосвязи с бизнес-стратегиями розничных торговых предприятий, позволяющих 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 (п.4.4, 4.5, 4.16, 4.18, 4.20, 4.21 Паспорта специальности 5.2.3).

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

Структура диссертационной работы отражает общую логическую схему, проведенных автором исследований данной темы. Диссертация состоит из

введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы, содержащего 187 наименований, 11 приложений, объем диссертационной работы составляет 165 страниц машинного текста, 27 таблиц, 32 рисунка.

Во введении раскрывается актуальность выбранного направления исследования, определяется объект, предмет, цель и задачи работы, формируется теоретико-методическая база, научная новизна, результаты исследования, их теоретическая и практическая значимость, апробации работы, публикации, структура и объем работы (с. 3-11).

В первой главе «Теоретико-методические основы управления кадровым потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации» исследовано содержание, основы формирования кадрового потенциала в современных условиях, методические подходы и способы управления кадровым потенциалом торговых предприятий, изучен и обобщен зарубежный опыт управления кадровым потенциалом торговых предприятий и возможности его использования в Республике Таджикистан (с.11-50).

В работе предложено авторская определение кадрового потенциала применительно к торговым предприятиям в условиях цифровизации: «совокупность лиц, интегрированных между собой и обладающих профессиональными компетенциями по применению цифровых технологий в торгово-технологических процессах с целью повышения качества обслуживания населения».

Можно вполне согласиться с утверждением соискателя о том, что ускоренные темпы развития науки и техники требуют постоянного обновления знаний, навыков, инновационного подхода к решению поставленных задач.

Во второй главе «Анализ кадрового потенциала торговых предприятий Согдийской области Республики Таджикистан» произведен анализ состояния рынков труда и розничной торговли, конкурентоспособности торговых предприятий региона как условия эффективного управления их кадровым потенциалом на основе функционального подхода, произведен расчет интегрального показателя процессов управления трудовой деятельностью персонала, выявлено влияние мотивирующих факторов на рост производительности труда торговых работников (с. 50-97).

В процессе анализа состояния потребительского рынка г. Худжанда, определены уровни его монополизации и концентрации, выявлены наиболее эффективно-функционирующие предприятия для внедрения цифровых технологий, в частности, сеть предприятий розничной торговли «Амид». Для оценки качества торгового обслуживания, как одного из основных показателей конкурентоспособности торговых предприятий, проведен анкетный опрос

покупателей, по результатам которого рассчитан комплексный показатель качества, и выявлено, что покупатели высоко ценят культуру обслуживания, уровень компетенции работников.

В третьей главе диссертации «Совершенствование управления кадрового потенциала торговых предприятий в условиях цифровизации» предложена и обоснована концепция стратегического управления кадрового потенциала торговых предприятий с использованием матрицы согласования бизнес – стратегий с кадровыми стратегиями, маркетингового подхода к управлению конкурентоспособностью персонала, повышению эффективности его использования (с. 97-128).

Автор в работе верно подчёркивает, что новые реалии экономического развития вызывают необходимость кардинального изменения системы управления кадровым потенциалом ее инструментов. Необходимо формировать предпринимательские способности работников, мотивирование на применение инноваций. Особое внимание должно уделяться методам, направленным на личностное развитие работников: тимбилдинг, ментворкинг, нетворкинг, самокоучинг и коучинг.

- Выводы и предложения логично вытекают из содержания работы и соответствуют поставленным целям и задачам исследования

Таким образом, анализ методологии диссертационного исследования, структуры и содержания работы позволяют отметить продуманность и логическую последовательность изложения материала диссертации. Проведенное исследование направлено на решение поставленной цели и соответствует структуре работы.

Вместе с положительными моментами, диссертационная работа также не лишена и недостатков. В качестве недостатков можно отметить следующие:

1. В теоретическом разделе диссертации, в части анализа литературы, недостаточно изучены научные труды отечественных ученых в области управления кадровым потенциалом в торговой сфере.

2. На стр. 47 автором предложены рекомендации по изучению зарубежного опыта в процессе управления кадровым потенциалом, однако не указаны конкретные механизмы мотивации и поощрения, которые могут быть использованы в рамках предложенной стратегии в нашей республике.

3. Автором установлено, что ключевыми мотивирующими факторами для большинства работников являются материальные стимулы (с. 94), однако не предложены конкретные способы их применения на предприятиях розничной торговли.

4. В диссертации встречаются грамматические и орфографические погрешности, а также некоторые рекомендации требуют дополнительного пояснения в современных условиях развития торгового обслуживания.

Указанные замечания ни в коей мере не снижают высокий научный и практический уровень представленной диссертационной работы, носят рекомендательный характер.

Автореферат и опубликованные работы автора в полной мере отражают ключевые результаты проведённого диссертационного исследования, демонстрируя глубокий анализ и обоснование предложенных выводов. Они наглядно иллюстрируют вклад автора в развитие научной тематики и способствуют расширению научного понимания рассматриваемых вопросов.

Заключение

В целом диссертационная работа Джураевой Дилфузы Муроджоновны на тему: «Совершенствование механизма управления кадровым потенциалом торговых предприятий в условиях цифровизации (на примере Согдийской области Республики Таджикистан)», соответствует своим научно-квалификационным критериям и представляет собой законченную научно-исследовательскую работу. Работа соответствует пунктам паспорта специальности 5.2.3 и требованиям Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика сферы услуг).

Официальный оппонент:

Кандидат экономических наук,
учёный секретарь научно-исследовательского
Института устойчивого развития и
зелёной экономики Международного
университета туризма и предпринимательства
Таджикистана

Хабибова С.С.

5 апреля 2025 года

Адрес института: 734055, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Борбад, 48/5.

Подпись к.э.н. Хабибовой С.С.

Заверяю:

Начальник отдела кадров
научно-исследовательского Института
устойчивого развития и зеленой экономики



Мухаммадфарида Дж.