Письменный отзыв официального рецензента Бирюкова В.В.
на диссертационную работы Юнусова Мадияра Бахтияровича на тему «Совершенствование системы оценки управленческого персонала: методология и практика», представленной на соискание степени доктора философии (PhD) по специальности 6D050600-«Экономика»

№п/п	Критерии	Соответствие критериям (необходимо отметить один из вариантов ответа)	Обоснование позиции официального рецензента
1.	Тема диссертации (на дату ее утверждения) соответствует направлениям развития науки и/или государственным программам	1.1 Соответствие приоритетным направлениям развития науки или государственным программам:	
		1) Диссертация выполнена в рамках проекта или целевой программы, финансируемого(ой) из государственного бюджета (указать название и номер проекта или программы) 2) Диссертация выполнена в рамках другой государственной программы (указать название программы) 3) Диссертация соответствует приоритетному направлению развития науки, утвержденному Высшей научно-технической комиссией при Правительстве Республики Казахстан (указать направление)	Диссертация соответствует приоритетным направлениям развития науки или государственным программам: 1. «Стратегия «Казахстан-2050» 2. Национальному плану развития Казахстана: социальное благополучие, сильная экономика и доступное здравоохранение до 2025г. 3. Государственной программе развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020 – 2025 годы 4. Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы и др
2.	Важность для науки	Работа вносит/не вносит существенный вклад в науку, а ее важность хорошо раскрыта/не раскрыта	Работа вносит существенный вклад в науку, а именно: определен процесс проведения оценки управленческого персонала, с позиции эффективности его проведения, выявлены и систематизированы методы оценки управленческого персонала и определены критерии оценки результативности работы управленческих кадров, включающие в себя индикаторы (производственные, финансовые, маркетинговые, административные), позволяющие провести анализ и оценку управленческого персонала в отраслях промышленности, выработан алгоритм декомпозиции оценки управленческого персонала в промышленности, разработан механизм совершенствования оценки деятельности управленческого

			персонала, разработана системологическая модель оценки управленческого потенциала персонала.
3.	Принцип самостоятельности	Уровень самостоятельности: 1) **Высокий;** 2) Средний; 3) Низкий; 4) Самостоятельности нет	Диссертационная работа является самостоятельно выполненным исследованием. Подтверждением высокого уровня самостоятельности диссертанта служит авторское понимание системы управления с позиции оценки эффективности управленческого труда и процесс проведения оценки управленческого персонала, критериев оценки результативности работы управленческих кадров в отраслях промышленности, механизма совершенствования оценки деятельности управленческого персонала и др.
4.	Принцип внутреннего единства	4.1 Обоснование актуальности диссертации: 1) **Обоснована;** 2) Частично обоснована; 3) Не обоснована.	Актуальность диссертационной работы определяется тем, что управленческий труд включает в себя организацию работы других людей, распределение задач, координацию действий и контроль за выполнением работы. Основная особенность управленческого труда заключается в его организаторской функции. Это означает, что управленцы отвечают за планирование, принятие решений, мотивацию и контроль за работой других людей. Они также должны быть в состоянии адаптироваться к изменяющимся условиям и принимать быстрые решения в сложных ситуациях. Управленческий труд находит свое отражение в реальном взаимодействии, как объективных, так и субъективных факторов общественной деятельности людей. Учитывая то, что управленческий труд не занимается непосредственным созданием определенных потребительских стоимостей, однако он оказывает влияние на сам процесс производства, и именно так создает необходимые условия для его развития. В связи с тем, что процесс оценки эффективности управленческого труда достаточно сложным и особенным его специфика проявляется в том, что он связан с преобразованием информации, как специфического предмета труда.
		4.2 Содержание диссертации отражает тему диссертации: 1) **Отражает;**	Содержание диссертации полностью отражает тему и еще раз подтверждает то, что вследствии сложности и многоаспектности этой проблемы в современных условиях существуют вопросы,

		2) Частично отражает; 3) Не отражает	разработанные не вполне. Достаточно большое количество ученых в своих трудах по теории управления обычно рассматривают не управленческий труд, а именно управленческий персонал как отдельное звено персонала предприятия. В связи с этим, актуальность выбранного исследования заключается именно в выработкой методически подходов оценке их управленческой деятельности
		4.3. Цель и задачи соответствуют теме диссертации: 1) **соответствуют;** 2) частично соответствуют; 3) не соответствуют	Работа построена с учетом принятых теоретических установок, вытекающих из цели и задач, что отразилось на четкой формулировке концептуального ядра исследования. Цель работы - теоретическое обоснование, совершенствование и реализация методических подходов и практических рекомендаций по созданию системы оценки деятельности управленческого персонала
		4.4 Все разделы и положения диссертации логически взаимосвязаны: 1) **полностью взаимосвязаны;** 2) взаимосвязь частичная; 3) взаимосвязь отсутствует	Все разделы и положения диссертации полностью взаимосвязаны. Полученные результаты характеризуются внутренним единством и логической последовательностью. Так, основные идеи первого раздела, посвященного теоретического обоснованию темы исследования - научно-теоретическим аспектам оценки управленческого персонала предприятия полностью отражены в первом и втором положениях, выносимых на защиту, в которых даётся система управления с позиции оценки эффективности управленческого труда и процесс проведения оценки управленческого персонала и критерии оценки результативности работы управленческих кадров в отраслях промышленности. Выводы второго раздела об анализе системы оценки управленческого персонала на предприятиях легкой промышленности Республики Казахстан отражены в третьем положении, выносимого на защиту. Третий раздел, посвященный разработке модели совершенствования системы оценки управленческого персонала предприятия нашел свое отражение в четвертом и пятом положениях, выносимых на защиту Все разделы и подразделы диссертации логически взаимосвязаны. Четкость, внутреннее единство полученных

			результатов обеспечиваются аргументированностью позиции соискателя.
		4.5 Предложенные автором новые решения (принципы, методы) аргументированы и оценены по сравнению с известными решениями: 1) **критический анализ есть;** 2) анализ частичный; 3) анализ представляет собой не собственные мнения, а цитаты других авторов	Предложено диссертантом новое решение – алгоритм декомпозиции оценки управленческого персонала в промышленности. Разработанные рекомендации приняты к использованию для оценки деятельности управленческого персонала на предприятиях легкой промышленности Туркестанской области. Практическое использование полученных результатов позволяет: - определять степень вклада каждого руководителя и специалиста низшего и среднего уровней иерархии в общий результат функционирования предприятия; - принимать объективные решения в процессе кадровой ротации управленческого персонала; 11 - олицетворять дополнительное материальное поощрение (премии) управленческого персонала предприятия в зависимости от результативности его деятельности.
5.	Принцип научной новизны	5.1 Научные результаты и положения являются новыми? **1) полностью новые;** **2) частично новые (новыми являются 25-75%);** 3) не новые (новыми являются менее 25%)	Диссертация Юнусова М.Б. решает целый ряд недостаточно изученных, либо совершенно не изученных проблем. Каждый результат и положение работы являются: - выявлены особенности формирования системы управления персоналом организации и определен процесс проведения оценки управленческого персонала, с позиции эффективности его проведения – **результат частично новый;** - выявлены и систематизированы методы оценки управленческого персонала и определены критерии оценки результативности работы управленческих кадров, включающие в себя индикаторы (производственные, финансовые, маркетинговые, административные), позволяющие провести анализ и оценку управленческого персонала в отраслях промышленности– **результат частично новый;** - выработан алгоритм декомпозиции оценки управленческого персонала в промышленности – **результат полностью новый;** - разработан механизм совершенствования оценки деятельности управленческого персонала - – **результат частично новый;**

			- разработана системологическая модель оценки управленческого потенциала персонала – **результат полностью новый;**
		5.2 Выводы диссертации являются новыми? 1) полностью новые; 2) **частично новые (новыми являются 25-75%);** 3) не новые (новыми являются менее 25%)	Степень новизны выводов диссертации, которые в развернутом виде представлены в заключительной части работы, не вызывает сомнения. Новизна всех основных выводов диссертационного исследования обосновывается их полной корреляцией с темой диссертации, ее целью и задачами, содержанием и положениями, выносимыми на защиту
		5.3 Технические, технологические, экономические или управленческие решения являются новыми и обоснованными: **1) полностью новые;** 2) частично новые (новыми являются 25-75%); 3) не новые (новыми являются менее 25%)	Соискателем разработаны рекомендации и эти рекомендации приняты к использованию для оценки деятельности управленческого персонала на предприятиях легкой промышленности Туркестанской области. Практическое использование полученных результатов позволяет: **полностью новые.**
6.	Обоснованность основных выводов	Все основные выводы основаны/не основаны на весомых с научной точки зрения доказательствах либо достаточно хорошо обоснованы (для qualitative research и направлений подготовки по искусству и гуманитарным наукам)	Безусловно, все основные выводы диссертационной работы Юнусова М.Б. основаны на достаточно весомых с научной точки зрения доказательствах и хорошо обоснованы. Обоснованием первого вывода служит – изученные теоретические основы формирования системы оценки управленческого персонала и оценка управленческого потенциала персонала. Достоверность второго вывода подтверждается проведенным анализом системы оценки управленческого персонала на предприятиях легкой промышленности Республики Казахстан. Третий вывод подтверждается проведенным изучением зарубежного опыта организации и проведения оценки управленческого персонала предприятия Четвертый вывод подтверждается проведенным анализом современного состояния легкой промышленности Казахстана. Пятый вывод основывается на изучении особенностей формирования модели управления персоналом в легкой промышленности. Шестой, седьмой и восьмой выводы по работе подтверждаются разработанной моделью совершенствования системы оценки управленческого персонала предприятия

7.	Основные положения, выносимые на защиту	Необходимо ответить на следующие вопросы по каждому положению в отдельности: 7.1 Доказано ли положение? **1) доказано;** 2) скорее доказано; 3) скорее не доказано; 4) не доказано 7.2 Является ли тривиальным? **1) да;** 2) нет 7.3 Является ли новым? **1) да;** 2) нет 7.4 Уровень для применения: 1) узкий; 2) средний; 3) широкий 7.5 Доказано ли в статье? **1) да;** 2) нет	Первое положение доказано, поскольку, как показывает проведенный диссертантом анализ научной отечественной и зарубежной литературы, для определения экономической эффективности профессионального развития управленческого персонала в организации (ЭЭФ) может применяться метод контрольной группы, основанный на сопоставлении значения конкретных показателей трудовой деятельности подчиненного коллектива работников за предыдущий и последующий после реализации мероприятий по развитию управленческого персонала периоды. Второе положение также доказано так как для определения эффективности и результативности работы управленческих кадров производится оценка результативности работы управленческих кадров: производство, финансы, маркетинг, инновации, кадры Третье положение доказано путем использование декомпозиции оценки управленческого персонала до уровня количественных критериев, порядка и системы оценки результативности его деятельности, а также совокупности методов оценки позволяет внести вклад каждого управленца всех сфер деятельности в повышение экономической безопасности предприятий легкой промышленности. Четвертое положение доказано необходимостью совершенствования оценки деятельности управленческого персонала. Пятое положение доказано разработанной системологическая моделью оценки управленческого потенциала персонала является комплексным механизмом, способным интегрировать имеющиеся ресурсы, структурировать процессы взаимодействия как внутри организации, так и во внешней среде, а также определить уровень воздействия управленческого потенциала на результирующие показатели функционирования всей системы.

8.	Принцип достоверности Достоверность источников и предоставляемой информации	8.1 Выбор методологии - обоснован или методология достаточно подробно подробно описана **1) да;** 2) нет	Достоверность результатов исследования подтверждается официальными данными, использованием методов статистического анализа. Результаты и выводы исследования были апробированы в виде докладов на международных конференциях, использованы на промышленных предприятиях региона
		8.2 Результаты диссертационной работы получены с использованием современных методов научных исследований и методик обработки и интерпретации данных с применением компьютерных технологий: **1) да;** 2) нет	Результаты диссертационной работы получены с использованием современных методов научных исследований и методик обработки и интерпретации данных.
		8.3 Теоретические выводы, модели, выявленные взаимосвязи и закономерности доказаны и подтверждены экспериментальным исследованием (для направлений подготовки по педагогическим наукам результаты доказаны на основе педагогического эксперимента): **1) да;** 2) нет	Теоретические выводы, модели, выявленные взаимосвязи и закономерности доказаны и подтверждены экспериментальным исследованием. Обоснованность и достоверность результатов диссертации обеспечивается глубоко осмысленной методикой анализа систем оценки управленческого персонала в РК.
		8.4 Важные утверждения подтверждены/частично подтверждены/не подтверждены ссылками на актуальную и достоверную научную литературу	Важные утверждения подтверждены ссылками на актуальную и достоверную научную литературу. В работе представлен внушительный список использованных источников из 158 трудов отечественных и зарубежных авторов.
		8.5 Использованные источники литературы достаточны/не достаточны для литературного обзора	Использованные источники литературы достаточны для литературного обзора.
9	Принцип практической ценности	9.1 Диссертация имеет теоретическое значение: **1) да**; 2) нет	Теоретическая значимость диссертация Юнусова М.Б. заключается в изучении недостаточно проработанной методологической базы для оценки и повышения эффективности управленческого персонала.
		9.2 Диссертация имеет практическое значение и существует высокая вероятность применения полученных результатов на практике:	Практические рекомендации, предложенные автором исследования, могут использоваться для разработки структуры и содержания учебных курсов «Управление персоналом» и

		1) да; 2) нет	«Кадровый менеджмент», которые излагаются студентам экономических специальностей.
		9.3 Предложения для практики являются новыми? 1) полностью новые; 2) **частично новые (новыми являются 25-75%);** 3) не новые (новыми являются менее 25%)	Для внедрения в практику предлагается использование материалов и итогов исследования в вузовских лекционных курсах.
10.	Качество написания и оформления	Качество академического письма: 1) **высокое;** 2) среднее; 3) ниже среднего; 4) низкое.	Заслуживает одобрения высокая речевая культура автора, проявившаяся в ясности, логичности стиля изложения, в чёткости формулировок.

Заключение

Диссертационная работа **Юнусова Мадияра Бахтияровича** на тему «Совершенствование системы оценки управленческого персонала: методология и практика» является завершённым научным трудом и соответствует требованиям «Правил присуждения степеней», а ее автор заслуживает присуждения степени доктора философии (PhD) по специальности 6D050600 – Экономика.

Официальный рецензент:
Декан Факультета инженерной экономики
и менеджмента НАО «Карагандинский технический университет
имени Абылкаса Сагинова», д.э.н., доцент

В.В.Бирюков
12.06.2024г.