

Письменный отзыв официального рецензента
на диссертационную работу Юнусова Мадияра Бахтияровича на тему «Совершенствование системы оценки управленческого персонала: методология и практика», представленную к защите 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 научной технической комиссией при Правительстве Республики Казахстан (указать направление)	Тема диссертационного исследования выполнена в государственных программах: 1. Национальный проект по развитию предпринимательства на 2021 – 2025 годы // Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 728. 2. Национальный проект «Устойчивый экономический рост, направленный на повышение благосостояния казахстанцев» // Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 730 3. Национальный проект "Технологический рывок за счет цифровизации, науки и инноваций" // Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 727
2.	Важность для науки	Работа вносит/не вносит существенный вклад в науку, а ее важность хорошо раскрыта/не раскрыта	Диссертационная работа вносит существенный вклад в науку в вопросах разработки системы и методологии оценки деятельности управленческого персонала, а именно: - выявлены особенности формирования системы управления персоналом организации и 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;

			- предложен алгоритм декомпозиции оценки управленческого персонала в промышленности; - разработан механизм совершенствования оценки деятельности управленческого персонала; - разработана системологическая модель оценки управленческого потенциала персонала. Диссертация вносит значительный вклад в развитие экономической науки, обобщая, развивая и дополняя научные знания в области оценки деятельности управленческого персонала. Она предлагает усовершенствованную методологию и демонстрирует ее практическое применение на предприятиях легкой промышленности, что способствует повышению эффективности управления в данной сфере.
3.	Принцип самостоятельности	Уровень самостоятельности: 1) <u>Высокий</u>; 2) Средний; 3) Низкий; 4) Самостоятельности нет	Работа выполнена автором самостоятельно на высоком научно-методологическом уровне. Диссертантом лично проведено теоретико-методологическое исследование по созданию системы оценки деятельности управленческого персонала, а также практический анализ и выработка рекомендаций по усовершенствованию методологий оценки. Это подтверждается его личным вкладом в науку внедрением результатов в производство исследуемого предприятия и публикацией научных статей.
4.	Принцип внутреннего единства	4.1 Обоснование актуальности диссертации: 1) <u>Обоснована</u>; 2) Частично обоснована; 3) Не обоснована.	Актуальность темы диссертации обоснована. Современный бизнес-ландшафт требует гибкости и адаптивности от управленческого персонала. Компании сталкиваются с растущей конкуренцией, быстрой сменой технологий и изменениями в потребительских предпочтениях. Эффективная система оценки управленцев помогает своевременно выявлять и развивать необходимые компетенции. Качественная оценка управленческого персонала позволяет оптимизировать процессы принятия решений, улучшить стратегическое планирование и повысить общую производительность организации. Это особенно важно в условиях экономической нестабильности и неопределенности. В условиях глобализации и усиления конкуренции за таланты, важность развития и удержания высококвалифицированных управленцев

	возрастает. Совершенствование системы оценки способствует созданию благоприятных условий для профессионального роста и карьерного развития сотрудников, что в свою очередь повышает их лояльность и мотивацию. Многие отрасли требуют соответствия определенным стандартам и нормативам, включая стандарты качества управления. Совершенствование системы оценки управленческого персонала помогает организациям соответствовать этим требованиям и улучшать свою репутацию на рынке. Внедрение новых методик и технологий в процесс оценки позволяет получать более точные и объективные данные о деятельности управленцев. Это включает использование цифровых инструментов, аналитики больших данных и других современных подходов. Таким образом, тема совершенствования системы оценки управленческого персонала является чрезвычайно актуальной для обеспечения устойчивого развития и конкурентоспособности современных организаций.
4.2 Содержание диссертации отражает тему диссертации: 1) <u>Отражает</u>; 2) Частично отражает; 3) Не отражает	Содержание диссертационной работы полностью отражает тему научного исследования. Диссертация включает введение, три главы, заключение и приложения. Во введении достаточно хорошо раскрыта актуальность темы исследования и представлена степень её изученности как отечественными, так и зарубежными учеными. Первая глава посвящена научно-теоретическим аспектам формирования системы оценки управленческого персонала. Предложена методология оценки управленческого потенциала персонала на предприятиях промышленности, а также приведен зарубежный опыт организации и проведения оценки управленческого персонала предприятия. Во второй главе проведен анализ системы оценки управленческого персонала на предприятиях легкой промышленности Республики Казахстан. Описаны особенности формирования модели управления персоналом в промышленности и дана оценка потенциала руководителей предприятий легкой промышленности Туркестанской области.

		Третья глава посвящена поиску методов совершенствования системы оценки управленческого персонала предприятия. В ней предложена системологическая модель оценки управленческого потенциала персонала предприятия. Каждая глава завершается соответствующими выводами и краткими результатами диссертационной работы. Структура работы тщательно выстроена для достижения поставленных целей и задач исследования. Таким образом, в диссертации проведен всесторонний и обоснованный научный анализ системы оценки управленческого персонала на предприятиях и предложен механизм её совершенствования. Поставленные цель и задачи соответствуют тематике исследования. Диссертационное исследование направлено на теоретическое обоснование, улучшение и внедрение методологических подходов и практических рекомендаций для создания системы оценки деятельности управленческого персонала на предприятиях. Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи: – изучение теоретических аспектов оценки управленческого персонала; – систематизация методологии оценки управленческого персонала; – анализ международного опыта в организации и проведении оценки управленческого персонала; – оценка современного состояния легкой промышленности Казахстана; – выявление особенностей формирования моделей управления персоналом в легкой промышленности; – анализ текущего состояния системы оценки управленческого персонала на предприятиях легкой промышленности Туркестанской области; – разработка модели оценки управленческого потенциала персонала.
	4.3. Цель и задачи соответствуют теме диссертации: 1) <u>соответствуют</u>; 2) частично соответствуют; 3) не соответствуют	

			Цель и задачи работы полностью соответствуют теме диссертации.
	4.4 Все разделы и положения диссертации логически взаимосвязаны: 1) <u>полностью взаимосвязаны</u> ; 2) взаимосвязь частичная; 3) взаимосвязь отсутствует		Диссертационная работа представляет собой единую и завершенную работу с внутренним единством. Все разделы и положения диссертации взаимосвязаны и логически последовательны.
	4.5 Предложенные автором новые решения (принципы, методы) аргументированы и оценены по сравнению с известными решениями: 1) <u>критический анализ</u> есть; 2) анализ частичный; 3) анализ представляет собой не собственные мнения, а цитаты других авторов		Предложенные автором новые методы аргументированы и оценены по сравнению с известными решениями. Критический анализ есть. На основе критического анализа существующих подходов к формированию системы оценки управленческого персонала, автор предложил и обосновал собственные решения, а также провел статистический анализ данных Бюро национальной статистики, провел опрос управленческих кадров, провел анализ управленческого потенциала персонала на предприятиях легкой промышленности в Туркестанской области. В диссертации предложены рекомендации по улучшению системы оценки управленческого персонала на предприятиях легкой промышленности.
5. Принципы научной новизны	5.1 Научные результаты и положения являются новыми? 1) <u>полностью новые</u> ; 2) частично новые (новыми являются 25-75%); 3) не новые (новыми являются менее 25%)		Научные результаты и выводы данного исследования являются обоснованными и новыми. Первое положение представляет собой относительно новый подход: система управления, основанная на оценке эффективности управленческого труда и процесс оценки управленческого персонала, разработаны на основе изучения теоретических основ и особенностей формирования системы управления персоналом организации. Второе положение является новым: на основе систематизации методов оценки управленческого персонала были разработаны критерии оценки результативности работы управленческих кадров в промышленных отраслях. Третье положение является новым: разработан алгоритм декомпозиции оценки управленческого персонала. Четвертое положение является новым: разработан механизм

		улучшения оценки деятельности управленческого персонала. Пятое положение является новым: предложена системологическая модель оценки управленческого потенциала персонала, основанная на оценке деятельности управленческого персонала на предприятиях легкой промышленности в Туркестанской области. Выводы, полученные в диссертации, являются полностью новыми. В работе автор предложил собственный подход к улучшению методологии оценки управленческого персонала. Представленная системологическая модель оценки управленческого потенциала позволяет значительно повлиять на эффективность управления на промышленных предприятиях.
	5.2 Выводы диссертации являются новыми? 1) полностью новые; 2) частично новые (новыми являются 25-75%); 3) не новые (новыми являются менее 25%)	Новые технические, технологические, экономические и управленческие решения, предложенные автором, являются обоснованными и инновационными. Автор предложил внедрить программное обеспечение для оценки персонала, а также внес ряд предложений по разработке и использованию программных инструментов для автоматизации процесса оценки управленческих кадров. В предложенных управленческих решениях используются современные методики и инструменты для более объективного и всестороннего анализа компетенций управленческого персонала. Переход от единичных оценочных мероприятий к систематическому мониторингу и оценке эффективности управленческого персонала, разработка и внедрение программ повышения квалификации и тренингов на основе результатов оценки.
6.	Обоснованность основных выводов	Выводы исследования представленной диссертационной работы основаны на убедительных научных аргументах. Автор активно использовал широкий спектр научных источников, включая зарубежные, для анализа теоретико-методологических аспектов оценки управленческого персонала в предприятиях. Анализ современного состояния легкой промышленности Казахстана проводился на основе статистических данных, в то

			время как оценка руководящего состава предприятий легкой промышленности Туркестанской области осуществлялась на основе опроса их руководителей. Исследование существующих государственных программ, мер и механизмов, а также зарубежных подходов к оценке деятельности управленческого персонала, с учетом практического опыта автора, позволило разработать системологическую модель оценки управленческого потенциала 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	В диссертационной работе обозначены 5 положений, выносимые на защиту. Положение 1. 7.1 Доказано; 7.2 Не является тривиальным; 7.3 Является новым; 7.4 Уровень для применения широкий. 7.5 Доказано в статьях. Положение 2. 7.1 Доказано; 7.2 Не является тривиальным; 7.3 Является новым; 7.4 Уровень для применения широкий. 7.5 Доказано в статьях. Положение 3. 7.1 Доказано; 7.2 Не является тривиальным; 7.3 Является новым; 7.4 Уровень для применения широкий. 7.5 Доказано в статьях. Положение 4. 7.1 Доказано; 7.2 Не является тривиальным; 7.3 Является новым; 7.4 Уровень для применения широкий. 7.5 Доказано в статьях.

			Положение 5. 7.1 Доказано; 7.2 Не является тривиальным; 7.3 Является новым; 7.4 Уровень для применения широкий. 7.5 Доказано в статьях.
8.	Принцип достоверности Достоверность источников и предоставляемой информации	8.1 Выбор методологии - обоснован или методология достаточно подробно описана 1) <u>да</u>; 2) <u>нет</u>	Методология выбора полностью обоснована и подробно описана. В исследовании представлена детальная и обоснованная методология, что подчеркивает высокий уровень научной подготовки автора. Методология выбора представляет собой системный подход, включающий использование различных методов исследования, таких как системный, сравнительный, экономико-статистический, корреляционный анализ, а также экспертные интервью и опросы. Эти методы позволяют автору получить всестороннее представление о теме исследования и обеспечить надежность полученных данных. Теоретические выводы, модели, выявленные взаимосвязи и закономерности подтверждены экспериментальным исследованием, а также разработкой методологических рекомендаций по оценке управленческого потенциала персонала. Например, автор апробировал предложенный подход по оценке управленческого потенциала персонала на ТОО «Бал Текстиль», что свидетельствует о практическом подтверждении предложенных решений и актуальности теоретических выводов. Методология описана достаточно подробно, с указанием источников данных и методов их обработки.
		8.2 Результаты диссертационной работы получены с использованием современных методов научных исследований и методик обработки и интерпретации данных с применением компьютерных технологий: 1) <u>да</u>;	Исследование включает использование современных компьютерных технологий, таких как программное обеспечение Microsoft Excel для анализа статистических данных и графические редакторы для визуализации материала. Это подходит для научной работы в области управления и экономики, обеспечивая высокую степень точности и объективности результатов исследования.

		2) нет		Теоретические выводы, выявленные взаимосвязи и закономерности подтверждены экспериментальным исследованием и разработкой методологических рекомендаций. Особенно значимо, что автор апробировал свой подход на конкретном предприятии, что демонстрирует практическое применение и актуальность исследования.
		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) <u>да</u> ; 2) нет		Основные положения диссертационной работы подкреплены ссылками на актуальные научные издания, статистические данные, аналитические обзоры, а также государственные программы и стратегические документы. В библиографическом списке указаны 158 источников, на которые ссылаются в диссертации: включены цитаты, заимствования и обсуждения
		8.4 Важные утверждения <u>подтверждены/частично подтверждены/не подтверждены</u> ссылками на актуальную и достоверную научную литературу		Использованные автором источники литературы достаточны для литературного обзора. Важно отметить, что диссертация содержит обширный обзор литературы, что подтверждает глубокие знания автора в области исследования. Литературные источники актуально оформлены* в соответствии с академическими стандартами и представлены в форме библиографического списка.
		8.5 Использованные источники литературы <u>достаточны/не достаточны</u> для литературного обзора		Диссертация обладает значительным теоретическим значением. Теоретическая значимость исследования состоит в разработке инновационных методов и подходов к оценке управленческого персонала на предприятиях легкой промышленности.
9	Принцип практической ценности	9.1 Диссертация имеет теоретическое значение: 1) <u>да</u> ; 2) нет		Результаты данного исследования имеют значительную практическую ценность. Диссертация была выполнена на основе личного опыта автора. Выводы и рекомендации диссертации могут быть использованы предприятиями промышленности для
		9.2 Диссертация имеет практическое значение и существует высокая вероятность применения полученных результатов на практике:		

	1) да; 2) нет	усовершенствования системы оценки управленческого персонала.
	9.3 Предложения для практики являются новыми? 1) полностью новые; 2) частично новые (новыми являются 25-75%); 3) не новые (новыми являются менее 25%)	Практические рекомендации являются полностью новыми. Автор разработал системологическую модель оценки управленческого персонала персонала предприятия, которая направлена на совершенствование процесса оценки управленческих кадров. Эта модель ранее не применялась, и диссертация включает научные исследования и расчеты, выполненные по ее алгоритму.
10. Качество написания и оформления	Качество академического письма: 1) высокое; 2) среднее; 3) ниже среднего; 4) низкое.	Качество академического письма высокое. Текст диссертации написан в высоком научном стиле, что подчеркивает глубокую аналитическую работу автора по изучаемой теме. Автор демонстрирует высокий уровень профессиональной компетенции, представляя сложные научные концепции и результаты исследований в доступной форме. Использование академического языка и точные формулировки делают текст понятным и четким. Особое внимание уделено структуре текста, который логически и последовательно выстраивает аргументацию и выводы. Это способствует убедительности исследования и позволяет четко проследить логическую цепочку рассуждений автора.

Заключение. Диссертационная работа Юнусова Мадияра Бахтияровича на тему: «Совершенствование системы оценки управленческого персонала: методология и практика», представленная к защите на соискание степени доктора философии (PhD), в полной мере соответствует требованиям «Правил присуждения степеней» и соискатель заслуживает присуждения степени доктора философии (PhD) по специальности 6D050600 – Экономика.

**Официальный рецензент,
Руководитель образовательной программы
“HR и бизнес планирование”**

университета «Нархоз», PhD, ассоциированный профессор:

Подпись заверяю



Абдулина Г.А.

«19» 06 2024 г.