

## ОТЗЫВ

### официального рецензента на диссертационную работу Когут Оксаны Юрьевны на тему «Учетно-информационное обеспечение управления человеческим капиталом», предоставленную на соискание степени доктора философии (PhD) по специальности «6D050800 - Учет и аудит».

№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:	Тема исследования соответствует приоритетному направлению развития науки и имеет как теоретическую, так и практическую актуальность. Во-первых, это связано со стратегическими задачами в сфере социально-экономического развития Казахстана, в соответствии с задачами поставленными в Стратегии «Казахстан-2050». Во-вторых, это связано с Государственной Программой "Цифровой Казахстан" с направлением "Развитие человеческого капитала" и является востребованным исследованием.
		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 приоритетному направлению развития науки: 1. Государственная Программа "Цифровой Казахстан" утв. 12 декабря 2017 года, № 827 с изменениями, внесенными постановлением Правительства РК от 20.12.2019, № 949. 2. Развитие человеческого капитала в Республике Казахстан. Под общим руководством А.О. Исекешева. Фонд Первого Президента Республики Казахстан – Елбасы. 2020 год. 3. Послание Президента Республики Казахстан - лидера нации Н. А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050» от 14 декабря 2012 года. 4. Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции» от 10 января 2018 года.
2.	Важность для науки	Работа <u>вносит</u> /не вносит существенный вклад в науку, а ее важность хорошо раскрыта/не раскрыта	Диссертационная работа <u>вносит</u> существенный вклад в науку, а ее важность хорошо раскрыта. Предложенные автором ведомости первоначальной оценки, переоценки, стоимости человеческого капитала, а также человеческого капитала, приобретенного в результате обучения, позволят при помощи учета детализировать, сгруппировать информацию и получить наглядное представление о человеческом капитале

			<p>организации в рамках управленческого учета.</p> <p>Автором разработано и получено авторское свидетельство на объект авторского права «Карточка учета затрат на человеческий капитал».</p> <p>Диссертация является научным квалификационным трудом, в котором содержится решение приоритетных теоретико-методологических и научных проблем для повышения эффективности управления организацией, а также для повышения стоимости активов и бизнеса организации.</p>
3.	Принцип самостоятельности и	<p>Уровень самостоятельности:</p> <p>1) <u>Высокий</u>;</p> <p>2) Средний;</p> <p>3) Низкий;</p> <p>4) Самостоятельности нет</p>	<p>Работа написана автором самостоятельно <u>на высоком уровне</u>. Отмеченные новые результаты отражают личный вклад автора в разработку теоретико-методологических и практических основ управленческого учета человеческого капитала и отчетности.</p>
4.	Принцип внутреннего единства	<p>4.1 Обоснование актуальности диссертации:</p> <p>1) <u>Обоснована</u>;</p> <p>2) Частично обоснована;</p> <p>3) Не обоснована.</p>	<p>Тема диссертации <u>актуальна и обоснована</u>, т.к. в рамках новой парадигмы развития стран и мирового сообщества появилась экономическая категория «человеческий капитал». Человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы, является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности производства.</p>
		<p>4.2 Содержание диссертации отражает тему диссертации:</p> <p>1) <u>Отражает</u>;</p> <p>2) Частично отражает;</p> <p>3) Не отражает</p>	<p>Содержание диссертации <u>отражает</u> тему диссертации. Рассмотрены вопросы классификации состава человеческого капитала в целях организации управленческого учета; учетно-аналитического подхода к оценке стоимости человеческого капитала на различных уровнях и отражение в учете; модель применения интегрированного отчета о человеческом капитале организации в управленческом учете.</p>
		<p>4.3. Цель и задачи соответствуют теме диссертации:</p> <p>1) <u>соответствуют</u>;</p> <p>2) частично соответствуют;</p> <p>3) не соответствуют</p>	<p>Цель и задачи <u>соответствуют</u> теме диссертации. Цель исследования «Учетно-информационное обеспечение управления человеческим капиталом» состоит в формировании системы бухгалтерского, управленческого учета человеческого капитала и разработке соответствующей отчетности в организации. Достижение поставленной цели предполагает обоснование необходимости методики бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с изменением общественно-экономического развития, предопределенного развитием человеческого капитала.</p>
		<p>4.4 Все разделы и положения диссертации логически взаимосвязаны:</p> <p>1) <u>полностью взаимосвязаны</u>;</p> <p>2) взаимосвязь частичная;</p> <p>3) взаимосвязь отсутствует</p>	<p>Все разделы и положения диссертации логически <u>полностью взаимосвязаны</u>. Рассмотрены последовательно мировоззренческие концепции формирования бухгалтерского учета человеческого капитала, теоретические подходы оценки стоимости человеческого капитала в системе управленческого учета организации, повышение качества методологической поддержки управленческого учета человеческого капитала и составления отчетности.</p>
		4.5 Предложенные автором	<p><u>Есть критический анализ</u>, предложенные автором новые решения (принципы,</p>

		<p>новые решения (принципы, методы) аргументированы и оценены по сравнению с известными решениями:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <u>критический анализ есть</u>;</li> <li>2) анализ частичный;</li> <li>3) анализ представляет собой не собственные мнения, а цитаты других авторов</li> </ol>	<p>методы) аргументированы и оценены по сравнению с известными решениями. Сегодня современные экономические представления о классификации состава человеческого капитала видоизменяются в разного рода взгляды, методы и подходы, проявляющиеся различными мнениями о виде проявления и деятельности непростых общественных, экономических, социальных явлений. Наиболее часто классификация состава человеческого капитала базируется на методологических основах: диалектической логики качественных и количественных особенностей при измерении социального индивида, вовлеченного в общественное воспроизводство; диалектической логики экономических и социальных позиций между обществом, индивидом, бизнесом и государством; факторного анализа. В большинстве случаев, точки зрения авторов на представление классификации состава человеческого капитала и его содержания, зависят от выбранной методологии анализа и назначения. В связи с этим признаки классификации состава человеческого капитала скорее всего подчеркнуты так, чтобы они могли объяснить изучаемый термин с тех сторон, которые представляют интерес для пользователей.</p>
5.	Принцип научной новизны	<p>5.1 Научные результаты и положения являются новыми?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <u>полностью новые</u>;</li> <li>2) частично новые (новыми являются 25-75%);</li> <li>3) не новые (новыми являются менее 25%)</li> </ol>	<p>5.1 Научные результаты и положения являются <u>полностью новыми</u>;</p> <p>Научные результаты и положения являются <u>полностью новыми</u> - на основе изучения трудов классиков, зарубежных и отечественных ученых в области научного обоснования роли человеческого капитала в экономике и необходимости его учета, автором систематизирован понятийный аппарат и дополнена трактовка понятия «человеческий капитал» с точки зрения бухгалтерского учета. Диссертантом систематизировано использование синтетических и аналитических счетов с разработкой типичной модели их взаимосвязи для установления роли учетной информации в управлении человеческим капиталом.</p>
		<p>5.2 Выводы диссертации являются новыми?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <u>полностью новые</u>;</li> <li>2) частично новые (новыми являются 25-75%);</li> <li>3) не новые (новыми являются менее 25%)</li> </ol>	<p>5.2 Выводы диссертации являются <u>полностью новыми</u>.</p> <p>Выводы диссертации являются полностью новыми - предложена авторская методика проведения оценки стоимости человеческого капитала на разных экономических уровнях, демонстрирующая связь между финансовыми результатами компании и управленческим учетом человеческого капитала, а также предложен авторский подход к методике бухгалтерского учета человеческого капитала, который обосновывает человеческий капитал как объект учета.</p>
		<p>5.3 Технические, технологические, экономические или управленческие решения являются новыми и обоснованными:</p>	<p>5.3 Технические, технологические, экономические или управленческие решения являются <u>полностью новыми и обоснованными</u>:</p> <p>Технические, технологические, экономические или управленческие решения являются полностью новыми и обоснованными – на основе проведенного анализа предложена разработанная модель отражения информации о человеческом капитале в</p>

		<p>1) <u>полностью новые</u>;</p> <p>2) <u>частично новые</u> (новыми являются 25-75%);</p> <p>3) <u>не новые</u> (новыми являются менее 25%)</p>	<p>интегрированном отчете для управленческого учета. Отмеченные полностью новые результаты отражают личный вклад автора в разработку теоретико-методологических и практических основ управленческого учета человеческого капитала и отчетности.</p>
6.	Обоснованность основных выводов	<p>Все основные выводы основаны/не основаны на весомых с научной точки зрения доказательствах либо <u>достаточно хорошо обоснованы</u> (для qualitative research и направлений подготовки по искусству и гуманитарным наукам)</p>	<p>Основные выводы и научные результаты диссертационной работы являются <u>достаточно обоснованными и убедительными</u>.</p> <p>Первый результат достоверен и обоснован обширным и комплексным научным обоснованием роли человеческого капитала в экономике и необходимости его учета.</p> <p>Второй результат обоснован и достоверен. Основу разработки бухгалтерских счетов и записей учета человеческого капитала в организации составило обоснование значения и роли учетной информации, которая влияет на эффективное управление человеческим капиталом.</p> <p>Обоснованность и достоверность третьего результата подтверждается проведенной оценкой стоимости человеческого капитала на макроуровне и микроуровне, в результате чего разработана авторская методика оценки стоимости человеческого капитала организации.</p> <p>Четвертый результат обоснован и достоверен на основе формирования методологических аспектов (износ, переоценка и амортизация) учета человеческого капитала, которые отвечают современным потребностям пользователей учетной информации.</p> <p>Пятый результат также достоверен и обоснован поскольку основан на разработанной модели отражения информации о человеческом капитале в интегрированном отчете, которая способствует интеграции финансовых и нефинансовых показателей.</p> <p>Таким образом, обоснованность и достоверность научных результатов диссертационной работы не вызывает сомнений. Комплексный подход к исследованию на основе анализа широкой совокупности работ отечественных и зарубежных ученых за ряд лет, авторские разработки по выявлению тенденций управленческого учета человеческого капитала привели в заключении к разработке обоснованных положений учетно-информационного обеспечения управления человеческим капиталом.</p>
7.	Основные положения, выносимые на защиту	<p>Необходимо ответить на следующие вопросы по каждому положению в отдельности:</p> <p>7.1 Доказано ли положение?</p> <p>1) <u>доказано</u>;</p>	<p>Положение 1. Определено научное обоснование роли человеческого капитала в экономике и необходимости его учета, представляющее возможность конкретизировать объекты бухгалтерского учета операций относительно формирования, использования и воссоздания человеческих ресурсов организации;</p> <p>7.1 Доказано ли положение? Да, доказано и обоснована необходимость его учета,</p>

		<p>2) скорее доказано;  3) скорее не доказано;  4) не доказано  7.2 Является ли тривиальным?  1) да;  2) <u>нет</u>  7.3 Является ли новым?  1) <u>да</u>;  2) нет  7.4 Уровень для применения:  1) узкий;  2) средний;  3) <u>широкий</u>  7.5 Доказано ли в статье?  1) <u>да</u>;  2) нет</p>	<p>которое получено на основе исследований трудов зарубежных и отечественных ученых.  7.2 Является ли тривиальным? Нет, не является тривиальным, т.к. в работе представлена возможность детализации объектов бухгалтерского учета операций относительно формирования, применения и восстановления человеческих ресурсов организации.  7.3 Является ли новым? Да, является новым, т.к. глобализация и индивидуализация, порожденная новыми высокими информационными и телекоммуникационными технологиями, является основными тенденциями смены роли человеческого капитала в организации.  7.4 Уровень для применения: широкий - исследование человеческого капитала как категории бухгалтерского учета в управлении бизнесом позволяет акцентировать подобающее внимание формированию концепций учета и анализа функциональной работы организации, для использования скрытых возможностей нематериальных активов.  7.5 Доказано ли в статье? Да, доказано.  1.Kogut O. Yu., Janshanlo R. Es., Czerewacz-Filipowicz K. Human capital accounting issues in the digital economy // Международная конференция - Conference Scopus “Digital Transformation of the Economy: Challenges, Trends and New Opportunities” book series “Advances in Intelligent Systems and Computing”, Russia, Samara: - 2019. – Volume 908. - P.296–305.  2. Когут О.Ю. Информационная база учета и управления человеческим капиталом // Проблемы обеспечения управления бухгалтерской информацией:/ Коллективная монография. – Россия, Москва: «ФГОБУВО «Финансовый университет при Правительстве РФ» и Казахстан, Алматы: «Алматинская академия экономики и статистики», 2019. – С.108-119.  Положение 2. Разработка бухгалтерских счетов и записей учета человеческого капитала в организации, позволяющая использовать соответствующие синтетические и аналитические счета с разработкой типичной модели их взаимосвязи для использования скрытых потенциалов нематериальных ресурсов;  7.1 Доказано ли положение? Да, доказано, проведением анализа обобщения основ формирования бухгалтерского учета человеческого капитала в результате чего разработаны бухгалтерские счета и записи учета человеческого капитала в организации, позволяющие использовать скрытый потенциал нематериальных ресурсов.  7.2 Является ли тривиальным? Нет, не является тривиальным, т.к. автор обобщает</p>
--	--	--	---

			<p>использование соответствующих синтетических и аналитических счетов с разработкой типичной модели их взаимосвязи.</p> <p>7.3 Является ли новым? Да, является новым - условие о бесспорном соответствии информации аналитического и синтетического учета может, кроме прочего, изображать роль и контрольного инструментария в организации в целом в вопросах точности ведения бухгалтерского учета.</p> <p>7.4 Уровень для применения: широкий, т.к. бухгалтерский учет человеческого капитала призывает к использованию необходимых аналитических и синтетических счетов, с использованием метода двойной записи создание характерной модели их соотношения с остальными счетами.</p> <p>7.5 Доказано ли в статье? Да, доказано.</p> <p>1.Kogut O. Human capital as an object of accounting in the knowledge economy // Международная конференция - SHS Web of Conferences "Eurasia: Sustainable Development, Security, Cooperation - 2019". - Russia, Samara: - 2019. – Volume 71. - P.1-5.</p> <p>2.Kogut O. Yu. Classification of human capital in terms of accounting // XIX Международная научно-практическая конференция «Молодежь и наука». - Алматы: «Алматинская академия экономики и статистики», 2020. – С.367-373.</p> <p>Положение 3. Разработка авторской методики оценки стоимости человеческого капитала организации, позволяющая показать связь между управленческим учетом человеческого капитала и финансовыми результатами компании;</p> <p>7.1 Доказано ли положение? Да, доказано - был проведен сравнительный анализ методов и методик оценки стоимости человеческого капитала, которые используются на практике, были обнаружены недостатки этих методов и методик, в связи с чем, предложено использовать для оценки стоимости человеческого капитала авторскую методику, базирующуюся на учете произведенных затрат.</p> <p>7.2 Является ли тривиальным? Нет, не является тривиальным. Эта методика, основана на расчете затрат на обучение и повышение квалификации, поддержание здоровья и формирование культуры сотрудника. Для сбора необходимой информации предложено ввести в практику для каждого человека карточку учета затрат на человеческий капитал, разработанную автором в рамках диссертационного исследования.</p> <p>7.3 Является ли новым? Да, является новым. Предложенные автором ведомости первоначальной оценки, переоценки, стоимости человеческого капитала, а также человеческого капитала, приобретенного в результате обучения, позволят при помощи учета детализировать, сгруппировать информацию и получить наглядное представление о человеческом капитале организации в рамках управленческого учета.</p>
--	--	--	---

			<p>7.4 Уровень для применения: широкий, т.к. по реальным итогам, выработанным работником основываясь на доходы, которые он заработал для организации, или по росту ее активов, в частности интеллектуальных. На удивление данная оценка популярна в бизнесе.</p> <p>7.5 Доказано ли в статье? Да, доказано.</p> <p>1. Kogut O. Yu. Analysis of human capital cost assessment methods // Статистика, учет и аудит. - Алматы: «Алматинская академия экономики и статистики», 2019. - №4(75). - С.13-19.</p> <p>2. Janshanlo R. Es., Kogut O. Yu., Czerewacz-Filipowicz K. Human capital management trends in innovative economy of Kazakhstan // Polish Journal of Management Studies. – Poland, Czestochowa: - 2019. - Volume 20. - No.2. – P.267-278.</p> <p>3. Janshanlo R. E., Kogut O. Yu., Sultanova B. B., Jakisheva U. K., Arystambaeva A. Z. Human Capital Valuation in the Knowledge Economy of Kazakhstan // Journal of Contemporary Issues in Business and Government. - Australia, Melbourne: -2020. - Volume 26, No.1. - P. 217-234.</p> <p>4. Czerewacz-Filipowicz K., Kogut O. Yu. Comprehensive methodology for assessing human capital and problems of its assessment // Вестник КазНУ. Серия экономическая - The Journal of Economic Research &amp; Business Administration. – Алматы: «Казак университеті», 2019. - №1(127). - С.286-298.</p> <p>Положение 4. Формирование методологических аспектов (износ, переоценка и амортизация) учета человеческого капитала, обосновывающих человеческий капитал как объект учета, через механизмы синтетического и аналитического учета человеческого капитала;</p> <p>7.1 Доказано ли положение? Да, доказано, так как диссертантом разработана авторская методика оценки стоимости человеческого капитала организации. Исследование направлено на разработку методики реализации человеческого капитала и формирование методологических аспектов (износ, переоценка и амортизация) учета человеческого капитала.</p> <p>7.2 Является ли тривиальным? Нет, не является тривиальным - на основе информационной базы признания человеческого капитала в учете и рассмотрение методологического обеспечения управленческого учета обоснован человеческий капитал как объект бухгалтерского управленческого учета.</p> <p>7.3 Является ли новым? Да, является новым: значения человеческого капитала подвергаются влиянию комплекса значений: возможностям работников, степени квалификации и образования, их жизненного опыта и профессионального стажа, мотивированию, ситуации со здоровьем, затрат, которые организация тратит на поиск</p>
--	--	--	---

			<p>персонала, для обучения и переобучения сотрудников и т.п.</p> <p>7.4 Уровень для применения: широкий. Являясь специфическим активом организации, на самом деле, одним в числе составляющих ее человеческого капитала, приумноженными возможностями внутриорганизационных традиций корпоративной культуры, содействует росту конкурентному преимуществу организации с перспективой на будущие периоды.</p> <p>7.5 Доказано ли в статье? Да, доказано.</p> <p>1.Kogut O. Yu. Some questions of methodical aspects of accounting human capital // Статистика, учет и аудит. - Алматы: «Алматинская академия экономики и статистики», 2020. - №2(77). - С.7-11.</p> <p>2.Kogut O. The role of human capital as an object of accounting // Международная научно-практическая конференция «Казахстан в мультиполярном мире: экономические сценарии». – Алматы: «Қазақ университеті», 2019 г. – С.248-253.</p> <p>Положение 5. Разработка модели отражения информации о человеческом капитале в интегрированном отчете, раскрывающая представление о перспективном направлении работы организации, соответственно, способствующая повысить прозрачность, что является существенным достоинством в условиях конкурентной экономики.</p> <p>7.1 Доказано ли положение? Да, доказано анализом теоретических позиций, которые изложены в экономических изданиях, и дал возможность суммировать принципы формирования интегрированной отчетности в диссертационной работе.</p> <p>7.2 Является ли тривиальным? Нет, не является тривиальным - на сегодняшний день интегрированная отчетность — это наиболее совершенный инструмент повышения прозрачности отчетности организации, объединяя финансовую и нефинансовую информацию в понятной и краткой для пользователя форме.</p> <p>7.3 Является ли новым? Да, является новым - внедрение данных о человеческом капитале в интегрированную отчетность предоставляет возможность выявить результативное распределение дефицитных ресурсов, создав, в результате, информационную необходимость заинтересованным пользователям в информации, которая представляет существенную ценность.</p> <p>7.4 Уровень для применения: широкий - в интегрированном отчете организация показывает не только собственные результаты и достижения за отчетный момент, но также весь комплекс работ по образованию стоимости бизнеса долго-, средне- и в краткосрочном периодах.</p> <p>7.5 Доказано ли в статье? Да, доказано.</p> <p>1.Джаншанло Р.Е., Когут О.Ю. Концептуальные основы формирования интегрированной отчетности // Central Asian Economic Review. - Алматы: «АО</p>
--	--	--	---



			университет Нархоз», 2020. - № 1(130). - С.111-123.
8.	Принцип достоверности Достоверность источников и предоставляемой информации	8.1 Выбор методологии - обоснован или методология достаточно подробно описана 1) да; 2) нет	Методология достаточно подробно описана, т.к. актуальность выбранного направления исследования демонстрируется отсутствием теоретических, методологических и практических разработок относительно бухгалтерского учета человеческого капитала.
		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 с применением компьютерных технологий. Получена многофакторная регрессионная модель с помощью программного средства MS Excel (Рисунок 18 сделан на основе данных Таблицы 11), сделаны расчеты коэффициентов регрессии и множественной корреляции. В Приложении К показаны разработанные автором тесты с вопросами разных типов для бухгалтеров, старших бухгалтеров и главных бухгалтеров, которые созданы с помощью программы для создания тестов и онлайн тестирования INDIGO (Приложение И).
		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. Так, показана динамика индексов и индикаторов человеческого развития в Казахстане (таблица 10); рассчитаны индексы человеческого развития и факторы, оказывающие на них влияние (таблица 11); рассмотрены взаимосвязи индекса человеческого развития с рассматриваемыми факторами (рисунок 18); проведена упрощенная оценка стоимости человеческого капитала, без учета затрат на получение начального и среднего образования, на здоровье и культуру (таблица 13); произведен расчет амортизации человеческого капитала (таблица 14).
		8.4 Важные утверждения <u>подтверждены</u> /частично подтверждены/не подтверждены ссылками на актуальную и достоверную научную литературу	Важные утверждения <u>подтверждены</u> ссылками на актуальную и достоверную научную литературу. Достоверность и обоснованность результатов диссертации подтверждается изучением и обобщением научных источников, в том числе аналитическими отчетами и докладами ПРООН, а также использованием государственных программ РК.

		8.5 И использованные источники литературы <u>достаточно</u> /не достаточно для литературного обзора	Использованные источники литературы <u>достаточно</u> для литературного обзора. Литературный обзор соответствует теме диссертации, в нем рассмотрена поставленная проблема учета человеческого капитала достаточно полно и глубоко. Обзор хорошо структурирован, написан научным языком, присутствует внутренняя логика повествования, список литературы и ссылки оформлены правильно.
9	Принцип практической ценности	9.1 Диссертация имеет теоретическое значение: 1) <u>да</u> ; 2) <u>нет</u>	Диссертация <u>имеет высокое</u> теоретическое значение: теоретическая значимость исследования заключается в возможности эффективного применения разработанной методики оценки стоимости, методологии учета и отражения в отчетности человеческого капитала организации.
		9.2 Диссертация имеет практическое значение и существует высокая вероятность применения полученных результатов на практике: 1) <u>да</u> ; 2) <u>нет</u>	Диссертация <u>имеет высокое</u> практическое значение и существует высокая вероятность применения полученных результатов на практике: выводы и результаты работы ориентированы на использование собственниками и руководителями организаций, руководителями кадровых служб, менеджерам подразделений для повышения эффективности управления организацией, а также для повышения стоимости активов и бизнеса организации.
		9.3 Предложения для практики являются новыми? 1) <u>полностью новые</u> ; 2) частично новые (новыми являются 25-75%); 3) не новые (новыми являются менее 25%)	Предложения для практики являются <u>полностью новыми</u> . Результаты исследования апробированы в: - Акт о внедрении результатов диссертационного исследования №21 от 23.02.2021г. в ТОО «Аудиторская компания «Учёт»; - Акт о реализации научных результатов №06-06/0297 от 16.11.2021г. в Учреждении «Алматинский гуманитарно-экономический университет». Результаты исследования могут быть применены в практической и теоретической деятельности при ведении курса «Анализ человеческого капитала» для магистрантов специальности «Учет и аудит». Практическая значимость данного диссертационного исследования направлена на реализацию Стратегии развития Республики Казахстан до 2050 г., на развитие и внедрение исследования Фонда Первого Президента «Развитие человеческого капитала в Республике Казахстан», а также Государственной Программы "Цифровой Казахстан".
10.	Качество написания и оформления	Качество академического письма: 1) <u>высокое</u> ; 2) среднее; 3) ниже среднего; 4) низкое.	Качество академического письма <u>высокое</u> . Автор выражает и обосновывает свои мысли посредством краткого, при этом достаточно убедительного научного текста, выражая научную мысль, придерживается точности научной речи – её фактической и понятийной достоверности. В основе работы – это аргументированность текста и грамотный выбор слов.

Содержание диссертационной работы соответствует целям и задачам исследования, является законченным самостоятельным исследованием и содержит совокупность достоверных научно-практических результатов, выдвигаемых соискателем.

Работа выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к диссертациям соискателей степени доктора философии (PhD) Комитетом по обеспечению качества в сфере образования и науки МОН РК.

Диссертационная работа Когут Оксаны Юрьевны на тему «Учетно-информационное обеспечение управления человеческим капиталом» рекомендуется к публичной защите, соискатель заслуживает присуждения степени доктора философии (PhD) по специальности 6D050800 - Учет и аудит.

**Официальный рецензент:**  
доктор экономических наук,  
профессор кафедры  
«Учет, аудит и статистика»  
Алматинского гуманитарно-экономического  
университета



**Тайгашинова К.Т.**