

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Теменужка Йорданова Халачева ХТМУ София катедра „Икономика и стопанско управление“

върху дисертационен труд на тема „Моделиране на процесите по набиране и подбор на персонал в организацията“

докторант Снежана Михайлова Колева

за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност

05.02.18 Икономика и управление (по отрасли)

Професионално направление

3.8. Икономика (Икономика и управление)

Настоящото становище на дисертация на тема „Моделиране на процесите по набиране и подбор на персонал в организацията“ с докторант Снежана Колева е изготвено съобразно Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника за неговото приложение и Правилника за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в ХТМУ в качеството ми на член на научно жури със заповед на Ректора на ХТМУ София № Р-ОХ-58/12.02.2013 г.

1. Биографични данни за кандидата

Познавам Снежана Колева от обучението ѝ в магистърската програма на Химикотехнологичен и металургичен университет (ХТМУ) – София, специалност „Стопанско управление“ от 2002 г., която тя завърши успешно през 2004 г. През периода 2004 -2005 г. Снежана Колева придоби допълнителна специалност „Приложни финанси“ при ХТМУ – София.

След завършването на магистратурата си Снежана Колева прояви интерес към научна работа, като в периода 2006-2007 г. направи 2 публикации, свързани с капиталовата структура и развитието на търговските дружества от нефинансовия сектор.

От м.март 2007 г. Снежана Колева беше зачислена като задочен докторант в катедра „ИСУ“. През периода 2007 – 2008 г. тя успешно взе изпитите по индивидуалния си учебен план: „Управление на човешките ресурси“; „Икономика и управление“; „Тензорно смятане“ и английски език.

От 01.03.2011 г. Снежана Колева е отчислена с право на защита.

2. Обща характеристика на дисертационния труд

Представеният дисертационен труд е структуриран в увод, четири глави, заключение, справка за приносите, публикации по дисертационния труд, приложения и библиография в обем 155 страници, от които 134 страница основен текст 7 приложения, 13 фигури и 4 таблици. Списъкът на литературните източници съдържа 158 публикации, измежду които учебници, монографии и статии, от които 79 източника на български език, 7 източника на руски език, 57 източника на английски език и 15 електронни публикации. Структурата на дисертационния труд включва увод, четири глави, заключение, справка на приносите, публикации по дисертационния труд, приложения и литература.

Темата в представеният дисертационен труд е актуална. Обоснована е необходимостта от качествения подбор на персонала, която ще допринесе за повишаване на конкурентоспособността на организацията.

В увода докторант Снежана Колева аргументира актуалността на представената тематика мотивите за нейното разглеждане, обекта и предмета на изследване.

Целта на изследването е да се предложи методика и алгоритъм за внедряване на процесите по набиране и подбор на персонал в организацията като се разработи математически модел за оценяване на кандидатите за работа чрез въвеждане на цифрови оценки и класификация на различните компетенции, които трябва да притежават кандидатите за по-точна преценка на качествата им. Формулирани са и конкретните задачи, които способстват за постигането и. Изследователската теза е свързана с усъвършенстването на процесите на набиране и подбор на персонал като се предлага осъществяването да реализира чрез разработване на математически модел и прилагането му в реални условия.

В *първата глава* се разглеждат теоретичните аспекти на дейностите по набиране и подбор на персонал свързани с усъвършенстването на управлението на човешките ресурси. Тук авторът е предложил дефиниция на понятието подбор на персонал. Специално внимание е обрърнато на ролята и значението на информационните технологии и все по-нарастващото влияние на социалните мрежи. В тази част на дисертацията са разгледани проблемите, пред които са изправени организациите при подбора в условията на икономическа криза както и перспективите при набирането и подбора на персонал.

Във *втората глава* са разгледани традиционните, нетрадиционните методи както и съвременните алтернативи, пред които са изправени работодателите при

наемане и подбор на персонал. Направена е характеристика на всеки един от методите и са приложени данни за най-често използваните в българската практика. Анализирани са силните и слабите им страни. В тази глава дисертантът не е пропуснал да посочи и показателите, чрез които да се изчисли ефективността на вече проведенния подбор.

В *третата глава* в блок схема са представени етапите, през които преминават процесите по набиране и подбор на персонал. В дисертацията е разработена и предложена от автора методика, включваща подробни процедури подпомагащи оценяването на качествата на кандидатите. Представени са алгоритмите описващи приложението им. В тази глава е представен математически модел в три варианта насочен към оценяване качествата на кандидатите за работа целящ максимална степен на обективност.

Четвърта глава показва практическата реализация на процеса по подбор на персонал. Авторът е посочил формулите и подробно пресметнатите оценки на всеки от кандидатите. На база практическите примери се посочва изводът, *„че колкото повече са кандидатите за работа, толкова по-приложим е описания метод“*.

В *заключението* на дисертационния труд дефинираните цел и изследователски задачи са постигнати. Посочени са предимствата и недостатъците на предложения модел за оценяване както и възможността модела да бъде допълван и доразвиван според потребностите на организацията.

3. Оценка на научно-приложните приноси

Основните резултати в представената дисертация могат да бъдат обобщени както следва:

- На първо място е обоснована необходимостта от подобряване на дейностите по качествения подбор на персонала;
- Разработен е математически модел в три варианта с различна степен на сложност и прецизност използван за подбор и оценяване качествата на кандидатите за работа;
- Разработена и апробирана е методика с подробни процедури описващи процеса по набиране и подбор на персонал;
- Горният модел може да бъде успешно приложен и в други области на науката;
- Разкрива се възможност от използване на статистическите данни за отчитане влиянието на различните компетенции върху дейности специфични за свободното работно място.

4. Оценка на публикациите по дисертацията

Докторантът е приложил 6 публикации по дисертационния труд като 4 от тях са в съавторство. Публикациите са представени на международни научни конференции и отразяват научно-приложните резултати в дисертационното изследване. Първата публикация е от 2009 г.

5. Оценка на автореферата

Представеният автореферат е изработен съгласно приетите изисквания и отразява пълно и точно съдържанието на дисертационния труд.

6. Заключение

Като отчитам актуалността, практическата полезност на тематиката и успешната приложимост на предложения математически модел давам положителна оценка на дисертационния труд. В заключение оценявам високо извършената работа и представените в дисертацията научни и научно приложни резултати и предлагам на научното жури да присъди на Снежана Михайлова Колева образователната и научна степен „доктор“ по научна специалност „Икономика и управление (по отрасли)“.

09.04.2013 г.

С уважение.....
/доц. д-р Т. Халачева/