

СТ А Н О В И Щ Е

на доц. д-р Любчо Минчев Варамезов (Стопанска академия „Д. А. Ценов“, гр. Свищов, катедра „Индустиален бизнес и предприемачество“), хабилитиран по научна специалност 05.02.18 Икономика и управление (Индустрия)

Относно дисертационен труд на тема: „Моделиране на процесите по набиране и подбор на персонал в организацията“ (за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ по научна специалност 05.02.18 „Икономика и управление (по отрасли)“

Автор: Снежана Михайлова Колева, задочен докторант при катедра „Икономика и стопанско управление“ към Химико-технологичен и металургичен университет – София

Научен ръководител: доц. д-р Теменужка Йорданова Халачева

Становището 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.

1. Кратки биографични данни за кандидата

Снежана Михайлова Колева е родена в гр. София. През 1979 г. завършва Централен полувисш медицински институт – София, а през 2000 г. – Медицински университет – София, специалност „Здравни грижи“. През 2004 г. се дипломира като магистър по специалност Стопанско управление към ХТМУ, а година по-късно придобива допълнителна специалност „Приложни финанси“ в същия университет. От 2011 г. е хоноруван асистент към катедра „Икономика и стопанско управление“. От 1992 г. работи в Националния център по трансфузионна хематология.

От приложена към документацията справка за публикациите е видно, че научните интереси на кандидатката са в областта на управлението на персонала.

2. Обща характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд е структуриран в увод, четири основни части, заключение, справка за приносите, публикации по дисертационния труд,

приложения и библиография с общ обем от 154 страници, включващи 4 таблици и 13 фигури. Библиографията е от 158 източника (монографии, статии, учебници), почти половината от които са чуждестранни (57 източника на английски език и 7 на руски език). Ползвани са и 15 електронни публикации. Добро впечатление правят авторските публикации по темата през последните няколко години.

Предмет на изследване са процесите на набиране и оценяването на кандидатите за свободните работни позиции в организацията. Целта на дисертационния труд е да се разработи методика за набиране и подбор на персонала, като за постигането на тази цел са формулирани няколко задачи. Логическото изграждане на структурата на дисертационния труд е съобразено с постигането на изследователската цел и произтичащите от нея задачи. В изследването Снежана Колева е използвала широк кръг изследователски методи.

В увода кандидатката добре обосновава значението на човешкия фактор и на функцията „управление на човешките ресурси“ за конкурентната способност на организациите. Тя посочва, че разработването и практическото прилагане на методология би улеснило мениджърите при подбора и наемането на необходимия персонал. В този смисъл настоящето изследване само по себе си е принос, имащ теоретичен, методологичен и приложен характер.

Първа глава има подчертано теоретичен характер. Снежана Колева демонстрира добри теоретични познания и систематизирано представя своите виждания за същността, съдържанието, принципите, проблемите и перспективите при набиране и подбор на персонал.

Във втора глава се разглеждат различните традиционни и нетрадиционни методи за подбор на персонала, както и техните съвременни алтернативи. Оценява се ефективността на подбора на персонала, като се използват различни показатели. Внимани заслужават и разглежданите от авторката подходи за оценяване качествата на кандидатите.

В глава трета е представен алгоритъм за набиране и подбор на персонала. Авторката предлага математически модел за оценяване качествата на кандидатите, представен в три варианта.

В четвърта глава се демонстрира практическата пригодност на разгледания в глава трета инструментариум чрез прилагането му в реално съществуваща бизнес организация.

В заключението на дисертационния труд са изтъкнати основните предимства и недостатъци на използвания математически модел и са синтезирани изводи в резултат на направеното изследване.

В хода на изследването като цяло е постигнато последователно изпълнение на поставените цел и задачи. Това до голяма степен се дължи и на сполучливия избор и умелото съчетаване и използване на разнообразни изследователски подходи и методи. Снежана Колева добросъвестно и аналитично използва голям брой литературни източници. Стилът на изложение е на добро научно ниво.

3. Съответствие на автореферата на дисертационния труд

Авторефератът е направен според изискванията и отразява вярно (с изключение на отбелязаното по-долу несъответствие) основните моменти и приноси в дисертационния труд.

4. Приноси в дисертационния труд

Като основни научни постижения и научно-приложни приноси могат да се посочат:

Първо, разработен е математически модел (в три варианта) за подбор и оценяване на кандидатите за работа в бизнес организацията. Всеки от вариантите е с различна сложност и прецизност, което позволява в зависимост от спецификата на конкретното предприятие и ситуация да се използва най-подходящия вариант.

Второ, изградена е методика, включваща подробни процедури за оценяване качествата на кандидатите за съответните свободни работни позиции в организацията. Представени са алгоритми, описващи процеса за набиране на кандидати и подбор на персонал.

Трето, доказана е практическата пригодност на разгледания математически модел чрез прилагането му в реална бизнес организация.

Приложена е служебна бележка, с която се удостоверява, че предложеният от докторант Снежана Колева метод за подбор на кадри намира успешно приложение в практиката.

Посочените приноси са лично дело на докторантката, с което се обогатяват наличните научни знания.

Не приемам посочения от кандидатката резултат (първата формулировка в Справката за приносите) като научен принос.

5. Публикации по темата на дисертационния труд

Кандидатката е представила списък с шест броя публикации, свързани с темата на дисертацията. Две от тях са самостоятелни, а останалите – в съавторство с членовете на катедрата (основно с научния ръководител). Те са посветени на актуални проблеми в областта на управлението на човешките ресурси и популяризират научни постижения на докторант Снежана Колева.

6. Бележки, препоръки и въпроси

- Възможна е по-прецизна формулировка на основната изследователска теза.
- Остават съмнения за реализирането на втората задача на изследването.
- Налице е следното несъответствие между автореферата и дисертационния труд – в дисертационния труд е записано, че асиметрична е информацията, „когато кандидатът и организацията разполагат с различна информация” (с. 4), а в автореферата – „когато кандидатът и организацията разполагат с еднаква информация” (с. 4).
- Какво е мнението на докторантката за аутсорсинга на функциите на отдел „Управление на човешките ресурси” в организацията? В кои случаи е по-уместно тези функции (напълно или частично) да се възложат на външна специализирана организация (например агенция за подбор на персонала)?

7. Лични впечатления за дисертанта

Не познавам лично докторант Снежана Михайлова Колева.

8. Заключение

Посочените констатации и направените забележки в становището не намаляват достоинства на дисертационния труд. Изследователската цел е постиганата и са налице приноси от теоретичен и приложен характер. Считам, че представеният от докторант Снежана Михайлова Колева дисертационен труд по своя обем, структура, актуалност и значимост на проблематиката и научна стойност отговаря на изискванията на ЗРАСРБ, Правилника за неговото приложение и Правилника за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в ХТМУ за присъждане на образователната и научна степен „доктор”. Достоинства на разработката ми дават достатъчно основание да дам своя положителен вот за присъждане на образователната и научна степен „доктор” на Снежана Михайлова Колева по научна специалност 05.02.18 „Икономика и управление”.

27.03.2013 г.

Гр. Свищов

Подпис: 

(Доц. д-р Любчо Варамезов)