

РЕЦЕНЗИЯ

От проф. дин Иван Дочев Иванов

Относно: Дисертационен труд на тема „Моделиране на процесите по набиране и подбор на персонал в организацията” за придобиване на образователната и научна степен „Доктор” по научната специалност 3.8 Икономика „Организация и управление” към катедра „Икономика и стопанско управление” при ХТМУ София на СНЕЖАНА МИХАЙЛОВА КОЛЕВА с научен ръководител доцент д-р Теменужка Йорданова Халачева.

1.Кратки биографични данни и характеристика на научните интереси на кандидата

Снежна Михайлова Колева е родена в София. Завършила е ХТМУ през 2004 година специалност „Стопански управление” и получава образователна степен „Магистър”. През 2005 година придобива допълнителна специалност по „Приложни финанси”. Преди това е завършила Централен полувисш медицински институт. В медицинският институт София завършва специалност „Здравни грижи” и получава бакалавърска степен, след което работи в медицински заведения. От февруари 2011 година работи като хонорирован асистент към катедра „Икономика и стопанско управление” в ХТМУ

От 2007 година е зачислена като задочен докторант в посочената катедра с краен срок за защита 2011 година. През 2012 година е отчислена с право на защита.

Дългогодишната и практика е свързана с подчертан интерес към проблемите на човешките ресурси и по конкретно към подбора и използване на персонала. Като асистент ръководи семинари по икономика и управление на отрасъл и фирмите, което и позволява да бъде в течение на новостите в тази научна област. Полага 3 докторантски изпита с отличен успех и с мн. добър по английски език.

2. Преглед на дисертационния труд и анализ на резултатите

Дисертацията е разработена в обем от 154 страници и съдържа увод, 4 глави, заключение, справка за приносите, списък на публикациите, приложение и литература. Използвани са 158 източника на български, руски и английски езици. Това показва, че докторантът е обхванал основаните трудови по разработената проблематика от български чуждестранни автори, за да може да открие своето място и да намери ниша, която позволява да се изяви като самостоятелен изследовател със собствен принос в тази толкова интересна и широка тематика.

Основаната и изходна постановка е, че докато в индустриалното общество стратегически ресурс е капитал, то при съвременните условия и развитие на икономиката и обществото се формира икономика на знанието, в която вече стратегически ресурс са човешките ресурси. Независимо от приемането на тази постановка в практиката се констатира е назначаването на неподходящи кандидати, текучество, слаба грундова мотивация. Въпреки усилията на мениджъри експорти съществува вероятност да се получат негативни последици за организацията. От тук се правят изводи от разработване и приложимия на методология на точни и адекватни математически модели. Вниманието е насочено към кандидатите за работа и оценка на притежаваната от тях квалификация, умения, опит и лични качества за работа в бизнес организацията. Самият процес по набиране и оценка на персонала с цел усъвършенстване и повишаване на точността и ефективността на подбора е предмет на проучване. Реализирането на изискването за усъвършенстването на процеса по набиране и подбор на персонала може да постигнато чрез съставяне на математически модел и приложението му в практиката.

Логично е определена целта - да се предложи методика и алгоритъм за внедряване при набиране и подбора на персонална чрез въвеждане на цифрови оценки и класификация на различните компоненти, които трябва да имат кандидатите и адекватна оценка на техните качества. Добре са формулирани задачите и методите, който ще се използват в процеса на разработването на темата. Положително е, че теоретичните постановки, разработки и предложения за методика и математически модел са адаптирани и приложени в КИП „Инженеринг” ООД, където са показали много добра приложимост.

Проучени са литературните източници с оглед да се дефинират понятията: оценяване и анализ на труда; планиране и прогнозиране на персонала и набиране на кандидати. Изследвани и анализирани са съществуващите и прилагани в практиката модели и техники, които се прилагат при набиране на кандидатите с оглед това да послужи като основа за разработване на методика и модел, които да бъдат от полза за практиката.

В първа глава са разработени теоретичните основи на набирането и подбора на персонала. Направена е оценка и анализ на планирането и прогнозирането на потребностите от персонал, изискванията за компетентност, процедурата по подбор на персонала и какви проблеми следва да се решават.

Във втора глава си третира методическите проблеми за подбор на персонала и по-конкретно традиционни и нетрадиционни методи, съвременни алтернативи и какви подходи да се използват за оценка на качествата на кандидатите с приложения на тегловите оценки през призмата на достигани на висока ефективност по подбора.

Трета глава е посветена на метеорологическия апарат и на математически модел за набиране и подбор на персонала. По подходящ начин е оценена степента на познание на математиката от икономистите, за да може по разбираем начин се разработят въпросите за методологията и математическия модел за подбор и оценяване на кандидатите и възможните варианти за вземане на решения.

Четвърта глава третира резултатите от приложението на методиката и модела при провеждане на конкурси за подбор на персонала и перспективите за прилагане на вероятностна оценка на кандидати за работа при групова селекция.

Изтъкнатото води до заключения, че дисертационния труд е едно завършено комплексно изследване, което позволява да се даде отговор на много въпроси, които възникват в практиката и да се очертаят направленията за усъвършенстване на процедурите по подбора и използването на персонала.

3. Оценка на съответствието между автореферата и дисертационния труд.

Авторефератът е написан в обем от 27 страници.. В него много ясно и точно са посочени основните постановки в дисертационния труд. Това е позволило да се получи завършена и цялостна оценка за съответствието между поставените цели, задачи, обект на изследване и тяхното осъществяване, както и личния принос на докторанта. В този смисъл оценявам, че има съответствие между автореферата и дисертационния труд. Авторефератът така е представен, че той предизвиква интерес в читателя по-подробно да се запознае с дисертацията.

4. Характеристика и оценка на приносите в дисертационния труд.

Актуалността на проблема се налага от разбирането, че човешкият фактор заема водещо място като основна производителна и творческа сила в условията при които функционират днешните организации с широко развитие и приложение на нова техника, технологии, комуникационни и информационни системи. Усъвършенстването на управлението на човешките ресурси е свързано с конкурентно способността и ефективността на работата във всяка организация. С цел усъвършенстване на управлението на човешките ресурси ръководствата на много организации предприемат големи усилия за усъвършенстване дейностите по набиране на подходящ персонал, което актуално е разгледало в дисертационния труд. Въвеждат се и се прилагат много теоретични и практически методи, модели и техники за оценяване кандидатите за работа и за прогнозиране на бъдещото им развитие в трудовия процес

Доказано е, че дългогодишният опит в управление на персонал е отговорна и трудна задача с много неизвестни, понякога с много слабости и грешки. Тяхното избягване с разработването на подходяща методология и адекватни модели би подпомогнало дейността на мениджърите при вземане на своевременни управленски решения за подбор и наемане на персонал. Процесът на избиране на подходящ персонал е свързан с анализиране на трудовите задължения. Оценката на труда е дейност по събиране, обработка и систематизиране на информацията за съдържанието на труда, на работата и на съответните работни места, както и изискванията към изпълнителите на тази работа. Значимост и новост е, че са определени изискванията на работното място и на необходимите знания, умения и способности, които трябва да

притежава работника, за да изпълни успешно задачите, които характеризират съответната работна позиция. Набирането и подбора на персонала са невъзможни без предварителна оценка и анализ на трудовия процес от позицията на работните задължения и отговорности, взаимовръзката между работните места, условията на труд и планиране на необходимия брой и състав на персонала, както в количествено така и в качествено отношение. Доказано е, че подбора на персонала е един съществен фактор, който оказва голяма влияние върху конкурентността на организацията и което стимулира повишаването на ефективността.

Актуалността са подчертава и от това, че предложеният модел включва цифрови оценки на компетенциите, което позволява да се установи нивото на компетентност на кандидатите. Предложените методи позволят да бъде оптимизиран процесът на оценяване на кандидатите чрез разработване и приложения на подходящ софтуер. На опита на проучената фирма са показани конкретни примери, илюстриращи предложени в дисертацията метод за набиране и подбор на персонала в три варианта.

Без да е изчерпателно основното съдържание на дисертационния труд може да се представи по глави в следната последователност.

В първа глава са изяснени теоретичните основи на набиране и подбор на персонала. Направен е теоретичен обзор на литературата с подробен анализ и оценка. Доказано е, че набирането и подбора на персонала са невъзможни без предварителна оценка и анализ на трудовия процес. Разгледани са критериите по които се оценява изпълнението на всяка работа, допусканите грешки и причините за тях. Подробно са разгледани 5 етапа на анализ с особен акцент за планирането и прогнозирането. Интересно е разработен въпроса за компетентността, чрез лидерство на екипа в 5 възходящи нива.- стр.22.

Компетентно се разглежда набирането на персонала и факторите, които оказват въздействие, източниците за набиране на персонал. Формулирани са принципите чрез които се осъществява подбора. Основните етапи на процеса по подбора са разработени на стр. 38. Изследвана е ролята на информационните технологии - стр.45, както и влиянието на икономическата криза върху процесите по набиране на персонал.

Втора глава е посветена на методите за подбора на персонала - стр.42. При разглеждане на традиционните методи е направен анализ на силните и слаби страни.

Особен акцент е поставен върху ролята на тестовите и на методите за групова селекция. Посочени са нетрадиционните методи, които се използват и какви съвременни критерии се прилагат при подбор и вземане на персонал, лизинг, временно наемане на персонал, въвеждане на допълнително работно време, дистанционната работа. Най-голямо значение има разглеждането на технологията, показателите и начините за оценка на ефективността по подбор на персонал - стр.65-77.

В трета глава са разгледани метеорологическите аспекти и е разработен математически модел за подбор на персонала. Изяснените са етапите за подбор с особен акцент върху техниките. Основата тук е математическия модел за оценяване, като са разработени 3 варианта. Не бих могъл да се произнеса по математическата част, но положителното е че докторантът разработва алгоритъм и предложения за вземане на решение, което позволява приложимост от икономическа гледна точка. Трите варианта са със различна степен на прецизност. За целта се въвеждат косвени характеристики с теглови коефициенти, което позволява да се установи нивото на компетентност и да се избегне назначаваното на неподходящи кандидати.

В четвърта глава е доказана практическата реализация на процедурите за подбор на персонал в реално съществуваща организация. Използвана е процедурата, която включва вариант М3 на математическия модел. Показани са формулите и подробно пресметнатите оценки на всички от кандидатите. От практическите примери следва, че колкото повече са кандидатите за работа, толкова по приложим е разработения модел и предложената методика. Моделите са лесно приложими и това дава възможност да се прилагат от организации не разполагащи с достатъчно средства. Съществува и възможност за използване на статистически данни за влиянието на различните компетенции върху стандартните дейности, които характеризират работните места и когато се сравняват кандидати с трудно сравними качества.

От изложеното могат да се резюмират и приносите в дисертационния труд.

Теоретични приноси.

Направен е теоретичен обзор на проблемите по подбора на персонала, което е позволило да се анализира същността, характерните черти и принципите за подбор на

персонала, като съществена управленска дейност. Направена е дефиниция на понятието подбор на персонала. Доказана е необходимостта от качествен подбор на персонала с цел подобряване на работата и повишаване на конкурентно способността на стопанската единица.

Методологически и методически приноси

Съставени са 3 варианта на математически модел за оценяване на кандидатите за работа. Приложението на математиката в икономиката показва, че всеки от вариантите има различна сложност и прецизност. Това позволява да бъде избран и използван най-подходящият от тях. При първия вариант е налице оценка дадена от всеки експерт, удовлетворяващи или не удовлетворяващи изискването за компетенции. При втория вариант са въведени теглови коефициенти на отделните компетенции, което повишава точността за оценката за кандидата. Третият вариант е най-прецизен понеже тегловите коефициенти за различните компетенции се дефинират от експерти. Предложеният математически модел дава възможност да се оптимизира процеса на оценяване на кандидатури чрез разработване и използване на подходящ софтуер, което би намалило времето за вземане на решения.

Разработената методика съдържа подробни процедурите за оценяване качествата на кандидатите за съответните свободни позиции. Предложени са алгоритми, чрез които се характеризира процеса за набиране на кандидати и подбор на персонала.

Практико -приложни приноси

Разработеният модел и методологията са приложени в реални условия за подбор на персонала. Доказана е практическата им приложимост, точността и прецизността при оценяване на кандидатите. Посочени са и слабите страни и на тази основа са формулиране и предложения за усъвършенстване на бъдещата дейност.

5. Мнение за публикациите по темата.

Във връзка с дисертацията са публикувани 6 статии. Те са представени пред международни научни конференции. Чрез тях е станало възможно да се представят пред научната общественост основните идеи, разработени в дисертационния труд.

6. Критични бележки и коментари.

1. На някои места в труда има лекционно изложение на известни постановки, което би следвало да се избегне.

2. По-подробно е следвало да се разработи въпроса за оценка и подбор на персонала в условията на икономическа криза и въздействието на безработицата и материалното стимулиране, както и възрастовия и образователен ценз на кандидатите.

3. Следвало е да се направи оценка на нормативните документи и да се изясни в какви насоки е следвало да се усъвършенстват, за да се приложи методиката и модела.

4. При разглеждане на проблемите не е разгледана ролята на оперативната програма по човешките ресурси, която осигурява необходимите средства и възможности по използване на човешките ресурси.

7. Лични впечатления.

Не познавам докторанта преди написването на дисертацията. От нея оставам с убедения, че тя е перспективен научен работник, проявяващ умения да разработи актуални проблеми от икономиката.

8. Заключение.

Запознаването ми с дисертационния труд и посочените приноси ми дават убеденост да препоръчам на научното жури да даде образователната и научна степен „Доктор” на Снежана Михайлова Колева.

София

08.03.2013 г.

Рецензент:

проф. дин Иван Дочев