

СТАНОВИЩЕ

От проф. д-р Валентин Кирилов Велев, МИННО ГЕОЛОЖКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. ИВАН РИЛСКИ“, катедра „Икономика и управление“, член на Научно Жури, съгласно заповед № Р-ОХ-58/ 12.02. 2013г. на Ректора на ХТМУ – СОФИЯ.

Относно: Дисертационен труд на тема **„МОДЕЛИРАНЕ НА ПРОЦЕСИТЕ ПО НАБИРАНЕ И ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯТА“**, представен за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ в Област на висше образование **3. Социални, стопански и правни науки**, Професионално направление **3.7. Администрация и управление**, Научна специалност 05.02.18 **„Икономика и управление“**

Автор на дисертационния труд: Снежана Михайлова Колева, докторант към катедра „Икономика и стопанско управление“ на факултет „Химично и системно инженерство“, при ХТМУ – СОФИЯ.

Научен ръководител: Доц. д-р Теменужка Халачева

Авторът на дисертационния труд Снежана Михайлова Колева върви по специфичен път на образователно развитие. След като в продължение на две десетилетия работи в системата на медицинското обслужване и придобива образователни квалификации (полувисша и бакалавър) в медицинското направление, през 2004 година се дипломира като инженер магистър по „Индустриален мениджмънт“ към катедра „Икономика и стопанско управление“, на ХТМУ – СОФИЯ. В периода 2007-2011 година е задочен докторант към катедрата и е отчислена с право на защита, съгласно заповед на Ректора на ХТМУ.

Представените документи сочат, че процесът на администриране на обучението и разработването на дисертационния труд е съобразен с академичните и нормативните изисквания, и че процедурата за публична защита е разкрита правилно.

Дисертационният труд е посветен на проблематика от управленската теория и практика, която не намалява своята актуалност независимо от

технологичното, техническото и управленско усъвършенстване, присъщи за съвременните индустриални производства. Изследването е насочено към основния производствен фактор – човешкия и по конкретно към разработването на ефективна система за подбор на персонал, отчитаща спецификата и изискванията на пазара на труда. В този дух е формулирана основната теза, определени са целта и задачи, които трябва да се постигнат.

Като структура дисертационният труд удовлетворява утвърдените научни изисквания за разработка, с която се претендира за придобиване на ОКС „доктор“. Първа и втора глава отразяват позицията на автора относно теоретико-методическите аспекти за същността и проблемите при реализиране на дейността за подбор на персонал, решаването на които са водеща предпоставка за провеждането на ефективна стратегията за фирмено развитие. От изложението личи високата научна информираност на автора по проблематиката. Налице е творческо анализиране на многобройни източници от наши и чужди автори, което е позволило да се формулират основните теоретико-методически позиции, върху които ще се разработва модел за практическа реализация на процедури за оценка и подбор на персонала.

На постигането на тази цел са посветени следващите две глави, в които е представено съдържанието и етапите за изграждане на методически подход и практическа реализация на концепция за оценка на персонала, чрез предлагането на оригинални модели, базирани на математическо моделиране. Като резултат са предложени три варианта на модели за оценка, които са апробирани за условията на индустриална стопанска единица. В обобщение са формулирани основните изводи, произтичащи от изследването, както и претенциите за научно–приложни приноси. Разработката е написана на правилен български и достъпен научен език, което допринася за убедителност на изложението и непосредственост при възприемането.

Запознаването с дисертацията позволява да се прецени, че е постигната предварително поставената цел на изследването, а произтичащите от нея задачи са получили адекватни решения. Като логично следствие на това са формулирани приноси, които определяме като коректни и с научно-познавателно и научно-приложно значение:

1. *Направени са задълбочени научни обобщения за същността и съдържанието на управленската дейност по оценка и набиране на персонал;*

2. Разработен е оригинален методически подход за практическо приложение на система за оптимизация подбора на кадрите в индустриалното предприятие;

3. Получени са практически доказателства, че предложения методически подход е работещ и позволява да се определят оптималните процедури за внедряване на работещ подходи за оценка и подбор на персонал.

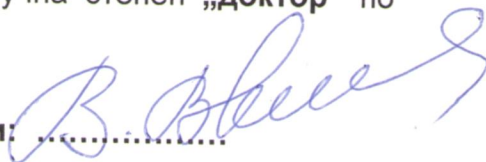
Основните части по дисертационния труд са станали публично достояние чрез представянето на национални научни форуми на 6 научни публикации, две от които самостоятелни и четири в съавторство с научния ръководител.

Към дисертационния труд нямам съществени критични бележки и препоръки за бъдещата дейност. Същевременно интерес представлява какъв е отговорът на следния въпрос: Как наблюдаващата се тенденция на стремително понижаване на компетентност на кадрите на всички квалификационни равнища може да бъде отчетена при техния подбор?

Заключение: Дисертационният труд на Снежана Иванова Колева разглежда актуални за фирменото управление въпроси и е резултат на самостоятелно научно изследване. Чрез него е постигната формулираната цел и са намерени адекватни решения на произтичащите от нея задачи. Доказана е основната теза, че процесите за оценка и подбор на кадри подлежат на математическа формализация, като важна предпоставка за тяхната оптимизация. Формулираните научни приноси са коректно заявени и правилно отразяват възможностите за приложение в практиката. Въз основа на изложеното убедено изразявам положително становище към дисертационния труд на тема **„МОДЕЛИРАНЕ НА ПРОЦЕСИТЕ ПО НАБИРАНЕ И ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯТА“**, както и към научната подготовка на докторанта, поради което ще гласувам с „ДА“ за присъждане на инж. маг. Снежана Иванова Колева на образователната и научна степен „доктор“ по научна специалност **„Икономика и управление“**

21. 03. 2012 год.

Член на Научното Жури:



СОФИЯ

(Проф. д-р Валентин Велев)