

## **СТАНОВИЩЕ**

на дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „Доктор“ по научна специалност „Икономика и управление (индустрия) на тема „Възможности на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии“, разработен от **Радослав Александров Владов** – докторант към катедра „Мениджмънт и маркетинг“ на Югозападен университет „Неофит Рилски“ Благоевград

**Член на научно жури : проф.д.ик.н. Юлия Маркова Дойчинова –  
Университет за национално и световно стопанство**

### **1.Представяне на дисертационния труд.**

Представеният за оценка дисертационен труд съдържа увод, изложение, четири глави и заключение с общ обем 233 стандартни страници, 26 таблици, 69 фигури и 33 приложения. Използвани са 136 литературни източници.

Темата на дисертационния труд е актуална и значима, което е добре обосновано от докторанта. Осигуряването на организациите с компетентни специалисти безспорно е сред основните фактори, от които във висока степен зависи резултата на тяхната дейност.

Изследователската теза, целта и задачите на дисертационния труд са добре обвързани и насочени към оценяване на възможностите на компетентно-ориентирания подход за ефективно управление и към разработване на насоки и препоръки за внедряване на този подход в сектора на ИТ.

### **2.Резултати и приноси, съдържащи се в дисертационния труд.**

В първата глава „Теоретично-методически основи на компетентностно-ориентираната система за управление на човешките ресурси“ са изяснени развитието на концепциите за управление на човешките ресурси, концепцията за компетентностно-ориентиран подход в управлението на човешките ресурси, както и въпросите на формиране на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси.

На основата на богат и задълбочен теоретичен анализ са обобщени теоретичните подходи и са изведени мястото и значението на компетентностно-ориентирания подход

в управлението на човешките ресурси. За това е допринесла подробната характеристика на същността и значението на компетенциите, както и допълването ѝ с нови елементи и прецизиране на тяхната класификация.

Оценени и систематизирани са теоретичните виждания в предметната област на компетентностно-ориентираните системи за управление на човешките ресурси и са доразвити и обогатени основни методологически постановки на тяхното формиране.

Въз основа на аналитичния теоретичен преглед са определени областите, целите и очакваните ефекти от прилагане на компетентности за подобряване на управлението на човешките ресурси, включени в моделите от компетенции. Последните са свързани с избора и подбора на персонал, неговото обучение и развитие, оценка и атестация и др.

Втората глава е посветена на състоянието на сектора на информационните технологии, като специално внимание е отделено на ролята на информационните технологии за развитието на информационното общество, на характеристиката на сектора на информационните технологии и на състоянието на пазара на труда в сектора на информационните технологии.

В третата глава са анализирани проблемите на управлението на човешките ресурси в сектора на информационните технологии. Тя включва методическите въпроси на изследването, анализа и оценката на резултатите. Положителна оценка заслужава разработената методическа рамка за провеждане на емпирично изследване, насочено към идентифициране на проблемите на управлението на човешките ресурси в сектора на информационните технологии, както и нейната апробация при осъществяването на анкетно проучване сред мениджъри, специалисти човешки ресурси и ИТ специалисти в отрасъла. Получените при проучването резултати са използвани за дефиниране на основните проблеми на управлението на човешките ресурси, както и за оценяване на силата и посоката на тяхното влияние върху развитието на сектора.

В последната глава е представена компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии. Разработките в тази част са логично структурирани, като на базата на характеристиките и особеностите на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии са разработени възможностите за усъвършенстването ѝ в контекста на преодоляване на неговите основни проблеми.

Изведени са особеностите и са предложени характеристики на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии. В тази връзка са идентифицирани поведенчески

индикатори на ключовите за сектора на информационните технологии компетенции. С основание е подчертано, че компетентностните модели могат да бъдат използвани за осигуряване на координация и съгласуваност на повечето дейности, свързани с управлението на човешките ресурси. Тези модели са определени като основни, многофункционални и гъвкави инструменти за управление на персонала.

Богатият анализ и доброто познаване на проблемите в ИТ сектора са позволили на докторанта да установи възможностите и да разработи насоки за развитие и усъвършенстване на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси. Положителна оценка заслужават разработените примерни компетентностни модели за организиране на основните дейности по управлението на човешките ресурси в организациите от сектора. Някои от разработките в тази част на разработката имат характера на новости, разкрити и формулирани от докторанта.

### **3.Бележки и въпроси.**

Отделните глави на дисертационния труд се различават чувствително по обем, което създава впечатление за преобладаване на теоретичния анализ и описанието на състоянието на ИТ сектора пред същинското научно изследване. Още повече, че част от съдържанието на параграфи 2.1. и 2.2. за ролята на информационните технологии за развитие на информационното общество и характеристиката на сектора на информационните технологии е самоцелно.

Методическата рамка на изследването е представена съвсем лаконично (стр. 149-152), като липсват обосновки за групите, използвани въпроси в двете анкетни карти, както и за методите за обработка на данните.

В дисертационния труд, на стр.96 се твърди, че „системата за заплащане на персонала на база компетентностния подход е сложна и вътрешно противоречива“. Как ще защитите нейните предимства в сравнение с подхода на заплащане, ориентиран към резултата? Ориентацията на компетентностния подход към бъдещето на организацията и служителите е безспорно предимство, но ако организацията не се справи в настоящето?

### **4.Публикации по дисертацията.**

Резултатите от изследването са представени в четири научни статии. Три от тях са на Университетско издателство „Неофит Рилски“ Благоевград и една е публикувана в сп. „Управление и устойчиво развитие“. Тематиката на представените публикации отразява съществени страни на дисертационния труд .

**Заклучение.**

Изложените научни и приложни резултати, съдържащи се в дисертацията, представят докторанта като научен работник, който притежава знания и умения за самостоятелна научноизследователска дейност в областта на управлението на човешките ресурси. По тези причини оценявам положително изследването на тема „Възможности на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси в сектора на ИТ” и призовавам членовете на Научното жури да гласуваме за присъждане на Радослав Александров Владов на образователната и научна степен „доктор“ по научна специалност Икономика и управление (индустрия).

**16.05.2016 г.****Член на научното жури:****(проф.д.ик.н.Юлия Дойчинова)**