

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Милена Филипова,
член на научно жури за публична защита на дисертационния труд
на Радослав Александров Владов на тема

**“Възможности на компетентностно-ориентирана система за управление на
човешките ресурси в сектора на информационните технологии”**

**за присъждане на образователна и научна степен “доктор” по
научна специалност „Икономика и управление“/индустрия/(стопанско
управление)**

Становището е изготвено съгласно Заповед на Ректора на ЮЗУ "Неофит Рилски" - Благоевград № 1109 от 11.04. 2016 г.

I. Обща оценка на кандидата

Радослав Владов е докторант в редовна форма на обучение по научната специалност „Икономика и управление /индустрия/ в катедра „Мениджмънт и маркетинг“ на Стопанския факултет при ЮЗУ “Н. Рилски”- Благоевград. От представения за оценка дисертационен труд и публикациите, свързани с него, както и от участието в редица значими научно– изследователски проекти е видно, че докторантът притежава изследователски качества и добра подготовка в изследваната от него предметна област.

II. Обща характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд е в обем от 273 страници, от които 33 страници са приложения към него. Структурата на дисертационния труд като цяло е логично изградена. Той е структуриран и балансиран правилно - включва увод, обосноваващ актуалността и значимостта на избраната тема, четири глави, заключение, списък на литературните източници и приложения. Използваната литература е разнообразна, достатъчна и определено фокусирана върху изследвания научен проблем, уместно и коректно използвана, което е свидетелство за етичност на кандидата и неговата добра литературна осведоменост. В литературната справка са посочени 136 източника.

Правилно са определени обектът, предметът, основната научна теза, целта и изследователските задачи. Разглежданата тема е актуална, с теоретична и практическа значимост. Тя третира слабо изследвания проблем посветен на възможностите на компетентностно- ориентираната система за управление на човешките ресурси в предприятията от сектора на информационните технологии. Използваният инструментариум е адекватен на проблематиката, базиран на методът на сравнението, методът на анализ и синтез, анкетен метод, методът на групировката, графичния метод, диалектическият и системният подход. Стилът на изложението е стегнат и прецизен,

като текста е написан на разбираем научен език. Данните и резултатите са систематизирани графично в основния текст.

Като цяло дисертационният труд се отличава с прецизност, логическа последователност, задълбоченост на изследването и стремеж да се разкрият проблемите и да се посочат подходите и методите за решаването им.

III. Оценка на научните и практическите резултати и приноси

В дисертационния труд има убедителни доказателства за научно- приложни резултати, представени като насоки за развитие и усъвършенстване на компетентностно - ориентирана система за управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии в контекста на преодоляване на неговите основни проблеми и разработени компетентностни модели за организиране на основните дейности по управлението на човешките ресурси в организациите от сектора. Те са с характер на **практико-приложни приноси** и се изразяват в следното:

1. Определени са основните характеристики и ролята на компетентностния подход в системата за управление на човешките ресурси и особеностите при изграждане на компетентностно- ориентираната система за УЧР.
2. Направен е анализ и оценка на състоянието и развитието на сектора на информационните технологии в страната и в ЕС.
3. Анализирано е състоянието на пазара на труда в сектора на информационните технологии и са идентифицирани бъдещите предизвикателства пред него.
4. Предложена е методическа рамка за провеждане на емпирично изследване, насочено към установяване на проблемите на управлението на човешките ресурси в сектора на информационните технологии.
5. Разработената методическа рамка е апробирана сред мениджъри, специалисти човешки ресурси и ИТ специалисти в отрасъла.
6. Предложени са насоки за развитие и усъвършенстване на компетентностно- ориентираната система за управление на човешките ресурси в ИТ сектора.
7. Разработени са компетентностни модели за организиране на основните дейности по управлението на човешките ресурси в организациите от сектора на информационните технологии.

Основните научни и научно - приложни приноси са формулирани правилно и точно разкриват постигнатите научни и приложни резултати. Те са дело на самостоятелни и целенасочени научни търсения и доразвиват в теоретичен и практичен аспект съществуващото научно познание в сферата на управление на човешките ресурси от сектора на информационните технологии.

Докторантът Радослав Владов е успял да реализира поставените в дисертационния труд цел и задачи и да защити научната си теза. Разработеният дисертационен труд е самостоятелна разработка, с висока стойност и оригинален научно - приложен характер. Предложените методически подходи за идентифициране на проблемите на управлението на човешките ресурси в сектора на информационните технологии, както и насоките за развитие и усъвършенстване на компетентностно - ориентираната система за управление на човешките ресурси в ИТ сектора могат да се приложат при вземането на решение за развитие на компетентностно - ориентираната система за управление на човешките ресурси в предприятията от сектора на информационните технологии и във връзка с усъвършенстването на тяхната дейност и оптимизиране на протичащите в тях процеси.

Резултати от разработваните в дисертационния труд проблеми са представени в 4 публикации, с което е осигурено запознаване на научната общност с идеите на автора.

Разработеният автореферат съответства на съдържанието на дисертационния труд.

IV. Критични бележки

Могат да бъдат отправени някои бележки и препоръки. На места изложението не е достатъчно стегнато, прекалено и излишно нашироко се разглеждат някои теоретични въпроси свързани с развитието на концепциите за управление на човешките ресурси, а трябва да се акцентира по- скоро върху същността на дадения проблем. Посочените критични бележки не намалява значимостта на изтъкнатите приноси на докторант Радослав Владов, който показва задълбочени познания в областта на компетентностно - ориентираната система за управление на човешките ресурси в предприятията от сектора на информационните технологии. Съдържанието на дисертацията свидетелства, че Радослав Владов е способен да използва различни методи и да излага постигнати резултати, да прави задълбочени анализи както на наличната вторична информация, така и на събраните лично от него първични данни и факти. Всичко това доказва целесъобразността и оригиналността на получените резултати, които са негово лично дело.

V. Заключение

В заключение считам, че представеният за защита дисертационен труд съответства на изискванията за присъждане на образователната и научна степен “доктор”.

На основата на неговите безспорни научни приноси и съществената научно-приложна значимост изразявам своето положително становище и **ще гласувам на докторант Радослав Александров Владов да бъде присъдена образователната и научна степен “доктор” по научна специалност „Икономика и управление /индустрия/.**

Дата:
09.05.2016 г.

Член на научното жури:.....
(доц. д-р М. Филипова)