

Становище

от доц. д-р Райна Димитрова

за дисертационен труд за присъждане на образователно-научна степен „доктор“ по професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, докторска програма „Икономика и управление (индустрия)“ на тема: **„Възможности на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии“**, разработен от докторант в редовна форма на обучение
Радослав Александров Владов

Становището е изготвено съгласно заповед на Ректора на ЮЗУ „Неофит Рилски“ № 1109 от 11.04. 2016 г.

I. Обща оценка на кандидата

Радослав Владов е докторант в редовна форма на обучение по докторска програма “Икономика и управление (индустрия)” в катедра „Мениджмънт и маркетинг“ в Стопанския факултет на ЮЗУ “Н. Рилски” - Благоевград. От представения дисертационен труд, както и от публикациите свързани с него, се вижда, че докторантът притежава задълбочени теоретични знания, разполага с необходимия потенциал и възможности за провеждане на самостоятелни научни изследвания и познава задълбочено проблематиката, поставена на разглеждане в дисертационния труд. За постигането на научните и приложни резултати съществено значение има и фактът, че в периода на докторантурата си той е хоноруван преподавател в катедра „Мениджмънт и маркетинг“ и една от възложените му учебни дисциплини е „Управление на човешките ресурси“.

II. Обща характеристика на дисертационния труд

Дисертационният труд е по актуален и особено значим за икономическата практика въпрос, свързан с възможностите на компетентностно-ориентирана система за ефективно управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии. Изследването се поставя в контекста на сериозните настоящи проблеми и бъдещи предизвикателства както на управлението на човешките ресурси, така и на пазара на труда в сектора. В структурно отношение дисертационният труд е логически издържан - включва увод, изложение в четири глави, заключение и литературни източници в общ обем от 239 стандартни текстови страници. В текста са включени 26 таблици и 69 фигури. Към дисертационния труд има 3 приложения в обем от 33 страници, с което общият му обем е 273 страници.

За разработването на дисертацията и постигането на нейните цел и задачи е проучена, систематизирана и анализирана голям обем информация, съдържаща се в 136 литературни източника, които са ползвани коректно. Литературните източници включват трудове на български и чуждестранни автори, както и аналитични материали, стратегически документи и др. Използвани са и статистически данни, съдържащи информация за наблюдаваните процеси, както и резултати от проведено от автора собствено анкетно проучване.

Правилно са определени обектът, предметът, основната научна теза и целта на дисертационния труд. За постигане на поставената цел са формулирани 5, логически произтичащи от нея изследователски задачи, които насочват вниманието към основните теоретични и практически проблеми на компетентностния подход и на компетентностно-ориентираните системи за управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии.

Изследването е методически издържано. За изучаването на проблема са приложени подходящи методи. Ясно и точно са поставени ограниченията на изследването по време, място, методология и обхват, както и срещнатите при разработването на дисертационния труд затруднения.

Като цяло дисертационният труд се отличава със задълбоченост и изучаване на проблемите в тяхната логична последователност, взаимна връзка и зависимост.

III. Оценка на научните и практическите резултати и приноси

Научни и практически постижения:

1. На основата на проучените литературни източници е направена задълбочена характеристика на концепциите за управление на човешките ресурси в теоретичен аспект и е проследено тяхното развитие във времето.

2. Съществен аспект от разработката е анализът на теоретичните постановки за същността, характеристиките и особеностите на компетентностно-ориентирания подход за управление на човешките ресурси. Проученият значителен обем литературни източници е предоставил възможност да се направят задълбочен литературен обзор и съответни изводи. Прегледът на научните виждания по въпроса включва основните теоретичните постановки и съвременни разбирания на чуждестранни и български учени.

3. Разгледан е в теоретичен план въпросът за формиране на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси, като са обобщени и систематизирани становищата на различни автори. В резултат са изведени основните теоретични постановки за същността, предимствата и недостатъците на такава система. Важен момент от изследването е, че се обосновават възможностите за повишаване на ефективността на използване на

човешките ресурси при въвеждане на компетентностно-ориентирана система за тяхното управление. На основата на критичния анализ са направени основни изводи за теоретико-методическите основи на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси.

4. Направен е задълбочен анализ и оценка на състоянието и развитието на сектора на информационните технологии в национален, европейски и глобален аспект. Обосновани са неговото изключително важно място и роля в структурата на икономиката и обществото. Изведени са най-съществените особености на информационното общество, дефинирани са основни проблеми, свързани със същността и особеностите на сектора на информационните технологии, направен е критичен анализ на действащите класификации и е предложена собствена систематизация на видовете дейности и подотрасли в сектора.

5. Важен аспект от дисертационното изследване е въпросът за състоянието и тенденциите на пазара на труда в сектора на информационните технологии в България и в ЕС. За целта са проучени и анализирани редица стратегически и аналитични документи на ЕС и българската държава, както и статистически данни. Изведени са основните актуални проблеми и бъдещи предизвикателства по отношение на диспропорциите на трудовия пазар в отрасъла. Обосновано е, че тези проблеми са основен фактор, ограничаващ в определена степен развитието на сектора на информационните технологии.

6. Висока оценка може да се даде на емпиричното проучване, насочено към идентифициране на проблемите на управлението на човешките ресурси в сектора на информационните технологии в нашата страна. Предложената методическа рамка е адекватна на поставените цели на проучване. Разработените анкетни карти са правилно структурирани и обхващат основните аспекти на УЧР. Положителен момент е, че проучването обхваща две целеви групи – мениджъри и HR-специалисти от една страна и заети в сектора служители, от друга.

7. Предложената методическа рамка е апробирана за провеждане на анкетно проучване в основните области на УЧР. Набраната при проучването емпирична информация е добре обобщена, правилно обработена и задълбочено анализирана. Съществен приносен момент в тази част на разработката е, че е направен и сравнителен анализ на получените резултати от проучването на двете целеви групи респонденти. На база на получените резултати от проучването са дефинирани и систематизирани основни проблеми на управлението на човешките ресурси в сектора на информационните технологии.

8. Съществено значение за пълнотата на дисертационното изследване имат и изведените конкретни характеристики и особености на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии и предложените насоки за нейното развитие и усъвършенстване.

9. Специално внимание заслужават и разработените компетентностни модели за организиране на основните дейности по управлението на човешките ресурси в организациите от сектора на информационните технологии.

Приноси:

Докторантът е формулирал 4 приноса, които разкриват направеното в дисертационния труд. Те са точно определени и отразяват правилно постигнатите научни и приложни резултати.

Необходимо е да се отбележи, че разглежданият в дисертационния труд проблем за разработване и прилагане на възможностите на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси в ИТ- сектора с оглед на повишаване на неговата ефективност е недостатъчно застъпен в научната литература и стопанската практика. Поради това може да се счита, че докторантът е допринесъл със своя труд за теоретичното му изясняване и обогатяване и за разкриване и развитие на практико-приложните му аспекти.

Радослав Владов е успял да постигне поставените цел и задачи и да докаже издигнатата изследователска теза.

Дисертационният труд е самостоятелна разработка с висока научна стойност и практическа значимост. Поставеният в него проблем разкрива по-нататъшни възможности за задълбочаване на изследователската дейност.

IV. Публикации, свързани с дисертационния труд

Резултатите от свързаните с дисертационния труд проблеми са представени в 4 публикации в специализирани научни издания, с което е осигурена необходимата публичност.

V. Автореферат и справка за приносите

Разработеният автореферат отговаря на изискванията и съответства точно на съдържанието на дисертационния труд. Справката за приносите отразява постиженията на докторанта.

VI. Критични бележки и препоръки

В стремежа да се обхванат в тяхната пълнота теоретичните виждания по основните въпроси в предметната област на дисертацията в някои части на дисертационния труд е допуснато прекалено подробно и описателно излагане на концептуалните основи на управлението на човешките ресурси. Качеството на

разработката би се повишило още повече, ако този анализ на теоретичните постановки се фокусира изцяло към предмета и целта на дисертационното изследване.

Към докторанта могат да бъдат отправени препоръки във връзка с бъдещата му работа, както следва:

1. Да насочи усилията си към разработване на конкретна методическа рамка за изследване и количествено измерване на ефективността от въвеждане и прилагане на компетентностно-ориентирана система за управление на човешките ресурси в сектора на информационните технологии.

2. Да задълбочава своите изследвания по същия проблем с оглед на неговата многостранност и голяма икономическа и обществена значимост.

Отправените критични бележки и препоръки не намаляват стойността и научно-приложното значение на дисертационния труд и посочените приноси на докторант Радослав Владов.

VII. Заключение

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

Имайки предвид научните приноси, задълбочените изследвания, високото качество и научно-приложната значимост на дисертационния труд изразявам своето положително становище и предлагам на почитаемото научно жури да вземе решение за **присъждане на образователната и научна степен “доктор”** по докторска програма “Икономика и управление (индустрия)” към професионално направление 3.7. „Администрация и управление“ на Радослав Александров Владов.

11.05.2016 г.
Благоевград

Член на научното жури: доц. д-р Р. Димитрова