

ЗРАСРБ - Вх. № 0СДК - 1397 от 21 март 2019г.



## РЕЦЕНЗИЯ

От доц. д-р Елена Илиева Драгозова,  
с научна специалност „Икономика и управление“,  
преподавател в катедра «Управление на ресурсите и природоползването»  
Лесотехнически университет - София

върху дисертационен труд на тема:

### **„УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА СИСТЕМАТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ В МИННАТА ИНДУСТРИЯ“**

представен от маг. инж. АЛЕКСАНДЪР СИМЕОНОВ ЧОБАНОВ

за получаване на образователната и научна степен «Доктор»

към катедра „ИКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ“, МГУ „СВ. ИВАН РИЛСКИ“ в област на висше образование 3.Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7. Администрация и управление, научна специалност „Икономика и управление“

Рецензията е изготвена на основание решение от първо заседание на научно жури, утвърдено със заповед № Р-120 от 08.02.2019 г. на Ректора на МГУ „Св. Иван Рилски“ състояло се на 13.02.2019 г. (Протокол №1) и в съответствие с изискванията на Закона за развитие на АСРБ на Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и вътрешно приетите правила за развитие на академичния състав на МГУ „Св. Иван Рилски“.

#### **1. Кратки биографични данни**

Александър Симеонов Чобанов завършва магистратура във ВНВСУ „Любен Каравелов“ със специалност „Инженер по промишлено и гражданско строителство“ през 1994 г. През 2019 г. във втора магистърска програма в УНСС инж. Чобанов придобива специалност „Магистър –бизнес администрация“. През 2016 г. е зачислен като докторант по докторска програма „Икономика и управление(минно производство)“ в МГУ „Св. Иван Рилски“.

Професионалната му кариера е тясно свързана, както с управление на човешките ресурси в цялата всеобхватност на процесите, така и с конкретно изследвания сектор – минна индустрия. Проучването е проведено в едно от най-значимите за тази индустрия предприятия „Асарел Медет“ АД, в което Чобанов е работил на позиция „Директор човешки ресурси“ от декември 2006 до юли 2017 г.

В тази връзка развитието му и образователното надграждане за придобиване на ОНС „Доктор“ е последователно и логично.

#### **2. Актуалност на изследването**

Минната индустрия е един от структуро-образуващите отрасли на икономиката със високо ниво на добавена стойност и осигуряваща над 4% от брутния вътрешен продукт на страната. В отрасъла по данни на Българската минно-геоложка камара работят пряко около 25000 души по данни за 2015, и над 22000 за 2017 г. Посочват се данни, че по отношение на заетостта България минната индустрия е на 3-то място в ЕС със 1,3% от общо заетите в частния сектор. В тази информация и в икономическите реалности се крие важността на ефективното управление на човешкия ресурс, от което да следва положителната тенденция за увеличаване на производителността на труда и

да разкрива потенциала на заетите. Усъвършенстването на системите за управление и развитие на човешките ресурси е стратегически аспект на управлението, който да може да изведе човешкия капитал в основно конкурентно предимство на компаниите от индустрията.

Избраният обект на изследването Минно-обогатителен комплекс „Асарел-Медет“ АД е стратегически за отрасъла и притежава организационно-управленски характеристики, които позволяват провеждане на значимо изследване в областта на управление и развитие на човешките ресурси.

### **3. Обща характеристика на дисертационния труд**

Представеният за рецензиране дисертационен труд е в обем от 278 страници и по съдържание притежава характеристиките на завършено научно изследване, с необходимото съдържание и качество за получаване на образователна и научна степен „Доктор“.

Дисертационният труд се състои от: увод, три глави и заключение. В края на разработката са приложени списък с използвани източници, списък с таблици, списък с фигури и приложения съдържащи фактически материали в помощ на изследването.

В увода е обоснована актуалността на темата и избора на насока за търсене на научно предизвикателство от страна на докторанта. Формулирани са предмет, цел, задачи на дисертационния труд и е избран обекта на изследване. Накратко са представени научните методи в изследването и са формулирани няколко работни хипотези. Считам за неуместно в рамките на увода да се представя съдържанието на дисертационния труд, това се прави в автореферата, който има друго предназначение, структура и съдържание.

В Първа глава, озаглавена „Същност и развитие на концепцията за управление на човешките ресурси. Човешки капитал.“ се разглежда развитието на теорията и практиката за управление на човешките ресурси, подходите за оценка на фирмената среда на трудовите взаимоотношения, подходите при оценяването на трудовите резултати на персонала. В съдържателен аспект докторантът представя познанията си по теорията и практиката в управление и развитие на човешките ресурси, и по-конкретно, тези които имат отношение към целта на изследването. Не е необходимо да се представят всички достъпни във всеки учебник теории в УЧР, а следва да се направи по-категоричен критичен анализ от докторанта.

Втората глава, озаглавена „Теоретически аспекти и методически подход за усъвършенстване управлението на човешкия капитал в минните предприятия“ представя важни характеристики и особености на минната индустрия, изследване на факторите, които влияят върху УЧР и методиката за провеждане на емпиричното изследване.

Третата глава, със заглавие „Приложение и оценка на модела за усъвършенстване на системата за управление на човешкия капитал“ е тази, която съдържа анализ на събрани данни от проведеното изследване, формулирани насоки за подобрене в УЧР и краен етап на проверка на работните хипотези. Събраният и добре обработен емпиричен материал позволява богато интерпретиране и дава основните приноси на дисертационния труд. За препоръчване е трета глава от разработката да не

съдържа подробни теоретични постановки, за да се открият значимите резултати постигнати от докторанта.

Заключението е разработено, като едно своеобразно обобщение на извършените по изследователския труд задачи. Считаю, че заключението следва да съдържа всички формулирани изводи и препоръки, които са направени в отделните части на труда. При формулиране на изводите се забелязва (и на други места в текста) налагането на стил, който е характерен за разработването на рецензии и становища.

#### **4. Характеристика на приносите**

Имах удоволствието да прочета дисертационен труд с високо качество и най-вече с практическа приложимост на авторската методология за управление на човешките ресурси в предприятия от минната индустрия.

##### **4.1. С характер на научни приноси**

- Считаю, че направения в първа глава на настоящото изследване сравнителен анализ на факторите, които оказват влияние върху УЧР е принос с теоретичен характер. Обобщението има за цел да категоризира отделните фактори по определени критерии: вид на фактора (външен или вътрешен), въздействие върху УЧР и трудовото представяне (пряко или косвено), степен на влияние върху УЧР и трудовото представяне (силно или слабо); степен на управляемост от страна на организацията (силна или слаба) и основно влияние върху УЧР и трудовото представяне.
- Теоретичен принос е направения сравнителен анализ на общоизвестни модели за изграждане на фирмена среда за управление на човешките ресурси.
- Като научен принос може да се определи и авторския модел за усъвършенстване на системата за управление на човешкия капитал в организацията (посочен на стр. 88).

##### **4.2. С научно-приложен характер**

- Разработена и апробирана е анкетна форма, която се откроява с необходимата изчерпателност и предвид това, че е проведена сред 1219 служителя е дало възможност на докторанта да изведе значими зависимости за предприятието.
- Апробиран е модел за усъвършенстване на системата за управление на човешкия капитал в организацията „Асарел-Медет“ АД, който позволява надграждане на настоящата система в УЧР и е достатъчно гъвкав да бъде приложен и в други предприятия от минната индустрия.

#### **5. Оригинаалност на разработката**

Разработката се характеризира с оригинално формулирани предмет, обект, цел и задачи на изследването, и най-вече е предложен и апробиран специфичен, съответстващ на обекта методичен апарат за изпълнение на задачите, и за постигане на поставената цел на изследване.

#### **6. Критични бележки**

Ще си позволя да направя критични бележки без да внасям съмнение в изцяло положителната ми оценка за предложения дисертационен труд. Правя тези бележки, за да дам насока за усъвършенстване в бъдещата работа на докторант Чобанов.

- Приемам подхода използван от автора при формулиране, доказване или отхвърляне на хипотези, но е желателно в началото на изследването ясно и конкретно да се формулира изследователската теза.
- Считам, че големият обем на дисертационния труд не помага да се открие ясно онова, което е важно и като проведено изследване, и като получени резултати. Видно е, че е положен огромен труд в обобщение на теоретичните и практико-приложни изследвания в управление на човешките ресурси, но те могат да бъдат синтезирани в по-малък обем.
- На места разработката следва стил на учебно пособие, например в точка със заглавие „Система за стимулиране на персонала за резултати“ се разглеждат методи и добри практики, които е добре да се отнесат към първа глава.
- Не срещнах категоричното авторското тълкование на понятието „човешки капитал“, макар да се посочва в материала за формулирано работно определение. Препоръчвам в бъдеще да се следва единен, общоприет стил в цитиране на източниците и да се следва номерацията посочена в списъка с източниците.

## **7. Мнение за автореферата**

Авторефератът отговаря на установените изисквания. Основното съдържание включва– обща характеристика по елементи на дисертационния труд. Съдържанието му отразява най-съществените моменти от дисертационното изследване, съдържа справка за приносите. Посочени са три публикации по темата на дисертационния труд.

## **8. Личен принос на докторанта**

Считам, че дисертационният труд е лично дело на докторанта. Това се доказва и с представените публикации свързани с темата на дисертационния труд.

## **9. Въпроси**

Бихте ли представили разбирането си за „управлението на човешкия капитал“, какво разбирате под „система на човешки капитал“ (т. 1.7 от трета глава) и приема ли се в дисертационния труд, като синоним на управление на човешките ресурси?

В изводите на трета глава (стр.201) се посочва, че (цитирам): „Налична е изградена система за обучения, която е добре застъпена и призната от по-голямата част от служителите, но в известна степен се нуждае от подобрения“. В тази връзка откроявайки важната роля на функция „обучение и развитие“ в подобряване на конкурентните позиции на човешкия капитал, респективно и на предприятието, какви конкретни препоръки имате към прилагане на подходящи, иновативни методи за обучение в „Асарел-Медет“ АД?

#### 10. Заключение

Посочените критични бележки не намаляват цялостната положителна оценка за представената разработка. Представеният дисертационен труд отговаря на изискванията на чл.6, ал.3 от Закона за развитие на АСРБ и на чл.27 от Правилника за прилагане на ЗРАСРБ Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и вътрешно приетите правила за развитие на академичния състав на МГУ „Св. Иван Рилски“.

Въз основа на изложеното, предлагам на членовете на Научното жури да подкрепят моята положителна оценка за присъждане на образователно-научна степен „Доктор“ на докторант Александър Симеонов Чобанов.

Гр.София, 15.03.2019 Г.

ИЗГОТВИЛ:.....

ДОЦ. Д-Р ЕЛЕНА ИЛИЕВА ДРАГОЗОВА

