

До Членовете на Научно жури  
СА „Д. А. Ценов“  
Катедра „Мениджмънт“

## СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р **Цветан Дилков**, научна специалност – „Социално управление“, факултет „Мениджмънт и маркетинг“, катедра „Мениджмънт“, СА „Д. А. Ценов“, гр. Свищов

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, научна специалност „Социално управление“

Автор на дисертационния труд: **Талгат Бабашевич Утеубаев**

Тема на дисертационния труд: **Управление на човешките ресурси на предприятията в условията на Евразийския икономически съюз**

**Основание** за представяне на становището: участие в състава на Научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед №511/01.06.2018 г. на Ректора на СА и решение на Научното жури от 08.06.2018 г.

### **I. Общо представяне на дисертационния труд**

Дисертационният труд на тема: „*Управление на човешките ресурси на предприятията в условията на Евразийския икономически съюз*“ има за предмет на изследване управленския механизъм, способстващ за формиране и развитие на конкурентоспособни човешки ресурси в условията на Евразийския икономически съюз. Общият обем е 223 страници и приложения – 12 страници. Структуриран е по следния начин – увод, три глави и заключение. Списъкът от заглавия на използвана литература е разположен върху 15 страници и обхваща 145 източника – 87 на кирилица, 58 на латиница и 29 онлайн източника. Приложенията са 4 на брой.

## **II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд**

Аналитичният фокус на дисертацията разглежда съществен проблем на нашата действителност – управлението на човешките ресурси. Умелото аргументиране на актуалността на темата е породено от осъзнато оценяване на важността на изследваните процеси, които налагат необходимост от всеотраслна оценка и анализ в условията на Евразийския икономически съюз (ЕИС). Концентрацията на вниманието върху управлението на човешките ресурси в предприятията засилва регистрираната научна стойност на дисертацията, но и показва възможността на докторанта да оценява една деликатна област на човешкото познание.

В този контекст, настоящата разработка може да се определи като едно навременно изследване, което инкорпорира в себе си както теоретични основи, така и практико-приложни опорни точки за научно осветляване и реалното показване на тенденциите в изследваната област.

Обемът на дисертационния труд е достатъчен. Структурата е балансирана. Налице е добра логическа последователност и целенасоченост при разработването на отделните въпроси и точен и ясен стил на изразяване.

Наблюдава се умело боравене с инструментариума на научните изследвания. В процеса на изследване са използвани методите на системния подход, социологическото изследване, анкетиране, методите за сравнение, класификация, групировка, статистически методи за анализ, прогнозиране, SWOT-анализ.

Авторефератът коректно и точно отразява структурата и съдържанието на дисертационния труд и отговаря на изискванията.

## **III. Научни и научно-приложни приноси на дисертационния труд**

Научните и научно-приложните приноси, посочени от докторанта, показват задълбочени теоретични знания в изследваната проблематика и способност за провеждане на самостоятелни научни изследвания. Те могат да бъдат търсени в следните направления:

### **1. НАУЧНИ РЕЗУЛТАТИ**

1. Обоснована е необходимостта от усъвършенстване на традиционните и внедряване на нов механизъм за формиране и развитие на човешките ресурси. За пълно разбиране на научните категории се предлага авторското тълкуване на категорията "човешки ресурси".

2. Актуализирана е същността на управлението на човешките ресурси в условията на международна интеграция, като се вземе предвид авторското тълкуване на категорията "човешки ресурси".

## **2. НАУЧНО-ПРИЛОЖНИ РЕЗУЛТАТИ**

1. Направена е комплексна оценка и анализ на човешките ресурси на микро- и макро ниво в контекста на новата интеграционна асоциация – ЕИС на основа на статистически данни, прогнози, международни рейтинги и експертни социологически изследвания.

2. Предлага се механизъм за подобряване на процеса на управление на човешките ресурси в условията на свобода на движение на работната сила в рамките на ЕИС, чиято отличителна особеност е създаването и функционирането на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда, която решава проблема с нелегалната трудова миграция и развитието на единен пазар на труда.

3. Създаден е механизъм за интегриране на образованието и бизнеса въз основа на публично-частното партньорство, като се определят стратегическите цели, насоките и очакваните резултати от взаимодействието между образователната институция и работодателите при формирането и развитието на човешките ресурси.

4. Разработен е модел на система за мотивация на служителите, който се различава в многоетапния подход към прилагането на методи за управление в зависимост от потенциала на служителя, което позволява съществено да се подобри производителността и ефективността на работа на компанията.

Считам, че посочените от докторанта приноси отговарят на изискванията на действащата нормативна уредба за получаване на образователна и научна степен „доктор“ в Република България.

## **IV. Въпроси по дисертационния труд**

Позволявам си да препоръчам на докторанта да продължи своите научни изследвания в областта на управлението на човешките ресурси и да не спира да открива механизмите за стимулиране развитието на човешките индивиди и усъвършенстване на управлението.

