



## РЕЦЕНЗИЯ

върху дисертационен труд за придобиване на образователната и научна степен „доктор“

*Рецензент:* проф. д-р Марияна Върбанова Божинова, СА „Д. А. Ценов“ – Свищов, научна специалност Икономика и управление

*Автор на дисертационния труд:* Талгат Бабашевич Утеубаев, докторант на самостоятелна подготовка към катедра „Мениджмънт“ при СА „Д. А. Ценов“ – Свищов

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

Представеният за оценка дисертационен труд е предназначен за обсъждане от Научно жури, определено със Заповед № 511/01.06.2018 г. на Ректора на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов.

### I. Общо представяне на дисертационния труд

Дисертационният труд на Талгат Утеубаев на тема “Управление на човешките ресурси на предприятията в условията на Евразийския икономически съюз” представлява стройно, логическо и задълбочено изследване, което се състои от **223 стандартни страници** основен текст, подкрепени с графичен, табличен и обработен по подходящ начин емпиричен материал.

Дисертацията се отличава с **балансирана структура**, съставена от увод, три глави, заключение, списък на използваната литература и 4 приложения. Изследването е нагледно илюстрирано посредством 28 таблици и 25 фигури.

Във връзка с разработването на отделните проблеми, докторантът е проучил значителна по обем научна литература, списъкът на която обхваща 145 заглавия, от които 87 на кирилица и 58 на латиница, а също и 29 Интернет източника. Това свидетелства за задълбочената информираност на автора относно изследванията на конкретния разискван проблем от редица чуждестранни автори.

**Основната цел** на дисертационния труд е изследване на теоретическите и практическите аспекти на управлението на човешките ресурси и разработване на препоръки за усъвършенстване механизма за управление на човешките ресурси на микро- и макрониво в условията на Евразийския икономически съюз /ЕИС/. За

постигане на целта са формулирани 5 научни задачи, които кореспондират с поставената цел на изследването. Считаю, че докт. Талгат Утеубаев постига основната си изследователска цел и решава поставените изследователски задачи. На тази база той доказва и трите си работни хипотези, а именно:

1. Ефективното управление на човешките ресурси в условията на международната икономическа интеграция може да се осигури в резултат на взаимното допълване на организационните, ресурсните, информационно-комуникационните елементи между предприятията и държавата, което способства като цяло за формиране, поддръжка и развитие на конкурентоспособни човешки ресурси.
2. При структуриране на методите за управление на човешките ресурси в страните от ЕИС доминират предишните, традиционни практики.
3. За повишаване ефективността на управление на човешките ресурси на микро- и макрониво в условията на ЕИС е необходимо разработване на научно-практически инструментариум.

**Обект** на изследване са човешките ресурси на микро- и макрониво в условията на ЕИС.

**Предмет** на изследването е управленският механизъм, способстващ за формирането и развитието на конкурентоспособни човешки ресурси в условията на ЕИС.

При разработването на дисертационния труд е използван набор от научноизследователски **подходи и методи**, като: исторически, индуктивен и дедуктивен, анализ и синтез, сравнение, социологически методи, статистически методи, SWOT анализ и други.

Като цяло, правилно са маркирани някои ограничителни условия на изследването.

Използваните литературни източници добросъвестно са посочени.

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

Преценката ми като рецензент е, че **темата** на дисертационния труд се отличава с безспорна актуалност, практическа значимост и дисертабилност. Тя се обуславя от перманентната важност и значение на човешките ресурси като основен капитал и главен елемент в изграждането на модерно, съвременно, високотехнологично общество. В тази връзка проучването на еволюцията на съществуващите механизми за развитие на човешките ресурси е актуална задача, а в условията на задълбочаване на икономическата интеграция на държавите от ЕИС се изисква задълбочена всестранныя оценка и анализ, като се идентифицират възможностите за използване на този ресурс за модернизиране на икономиката на страната.



Евразийският икономически съюз (ЕИС), заедно с неговото население и с неговия състав, се явява уникално интеграционно образувание. В тази връзка, оценката на човешките ресурси в Казахстан и другите страни от ЕИС трябва да се провежда конюнктурно, на основата на комплексния анализ, засягащ всички аспекти на живота на населението на страните, с прилагането както на количествени, така и на качествени индекси.

Управлението на човешките ресурси на основата на нетрадиционни технологии и съвременни подходи, формиращи представата за човешките ресурси като ключов актив, става една от актуалните задачи на макро- и микрониво.

Необходимостта от ефективно използване на човешките ресурси на всички нива на съществуващите системи на управление определя **актуалността** на избраната от автора тема на дисертационния труд.

Научното изследване на материята е от съществена важност както за теорията, така и за практиката. Авторът успява да обхване спецификата и проблемите на управлението на човешките ресурси в контекста на ЕИС и да разкрие основните направления за усъвършенстване механизмите на това управление.

Трябва да се подчертае, че за разработването на избраната тема са необходими задълбочена теоретична подготовка и добри аналитични способности.

В дисертационния си труд авторът демонстрира стремеж към критичен анализ на научни съждения и придържане към научен стил на изложението.

Структурирането и съдържанието на изследването е логично и последователно.

Така построено, *изложението отговаря на основните качествени изисквания за неговото оценяване*: оригиналност на изследването; висока степен на проникване в дълбочината и същността на проблема; методическа издръжаност и стилово умение на автора за постигане на целта на изследването, чрез прилагане на подходящи аналитични инструменти и изразни средства.

*Първа глава /с. 21-78/ има теоретичен и постановъчен характер, което приемам за правилно. Тя е основа за направеното изследване в следващите глави на дисертацията. Тази глава е структурирана от три параграфа, в които последователно се изясняват: западните теории за управлението на човешките ресурси; възгледите на учените от страните от ЕИС; методологическите основи на оценката на човешките ресурси. Направен е богат литературен обзор на становищата на редица чуждестранни учени за същността на човешките ресурси и тяхното управление. Въз основа на този обзор е предложено собствено, обогатено определение за категорията «човешки ресурси», като «...свкупност от хора – носители на способности за обществена дейност и притежаваща сложна структура, която съчетава количествени и качествени параметри (здравен статус, образователна степен, човешки потенциал, културни и човешки способности, мотивация и други лични качества и професионална компетентност)...». Обоснована е постановката, че човешките ресурси на предприятията и държавата*

могат да се оценят с помощта на количествени методи за оценка (икономически активно население, пребиваване на определена територия на трудоспособното население), качествени методи за оценка (образователно равнище, интелектуален потенциал, здраве и т.н.), социологически проучвания, експертни оценки, съпоставяне на международни рейтинги.

*Втора глава /с. 79-138/* е посветена на изследване състоянието и развитието на човешките ресурси в страните от ЕИС. В структурно отношение главата е разделена на три части, като първата акцентира върху характеризирането на човешките ресурси в страните от ЕИС на съвременния етап на развитие на интеграционното обединение, втората разглежда оценката на човешките ресурси в страните от ЕИС, а третата част е насочена към анализиране на системите за управление на човешките ресурси в предприятията от страните от ЕИС. Приемам за определящи в тази глава втората и третата части, в които ясно проличават качествата на докторанта за задълбочено изследване, оценяване и анализиране на човешките ресурси по редица показатели и на системите за тяхното управление в предприятията от химическата индустрия в Казахстан. В резултат на това е направен задълбочен SWOT анализ на системите за управление на човешките ресурси в предприятията в Казахстан, в условията на ЕИС. Положителна констатация е, че наред с анализа на състоянието на човешките ресурси в предприятията на Казахстан, са систематизирани редица фактори, въздействащи положително и негативно върху развитието на човешките ресурси в страните от ЕИС.

*Трета глава /с.139-203/* започва с разработването на механизми за усъвършенстване процеса на управление на човешките ресурси в условията на свободно движение на работна сила в страните от ЕИС. Параграф втори засяга публично-частното партньорство при формирането и развитието на човешките ресурси в системата на образованието в Казахстан. В последния раздел са представени насоките за усъвършенстване на системите за управление на човешките ресурси в предприятията на Казахстан. Изведените основни предложения включват: 1/ създаване на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда, с определена структура, която да спомогне за ограничаване на незаконната миграция на трудовите ресурси на територията на ЕИС и за регулиране заетостта и безработицата на тази територия; 2/ създаване на система за публично-частно партньорство на работодателите с образователните институции; 3/ разработване на контролен механизъм на взаимодействие на образователните институции с работодателите под формата на ресурсен център, който би повишил ефективността в следните направления: педагогическа целесъобразност; социален компонент; икономическа ефективност; 4/ създаване на система от социални стимули на основата на точни разчети, с цел подобряване на планирането в предприятията.



Положителна констатация е, че разглежданите проблеми във всяка глава на дисертационния труд са обобщени в изводи, които отразяват становището на докторанта.

Предложеният илюстративен материал е на необходимото равнище и подпомага по-задълбоченото вникване в дискутираната материя.

Използваният от докторанта стил отговаря на изискванията за написване на дисертационен труд.

*Авторефератът* отразява коректно основни моменти от цялостното съдържание на дисертационния труд. Изведените в автореферата научни и научно-приложни приноси отговарят на действителните приноси моменти в дисертационния труд и са лично дело на докторанта.

Представени са впечатляващ брой публикации по дисертацията - 15, от които 5 научни статии /от тях 1 е самостоятелна/ и 10 научни доклада /3 – самостоятелни/ от международни научни конференции. Две от публикациите са с импакт фактор IF (Web of Science) – 2 научни доклада, от които единият е самостоятелен и 1 самостоятелна статия е с импакт ранг SJR (Scopus). Публикациите доказват, че важни части от дисертационния труд са станали обществено достояние и са получили научна оценка.

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

Основните достойнства на дисертационния труд могат да се очертаят в следните насоки:

1. На основата на критичен анализ на научни съждения за категориите персонал и човешки ресурси, е изведено собствено определение на понятието „човешки ресурси“. Направена е класификация на човешките ресурси на макро и микро ниво /научен принос/.

2. Същността на управлението на човешките ресурси е изяснена в условията на международна интеграция, като проблемът за оценката на човешките ресурси е изведен на преден план сред съществуващите задачи по усъвършенстване на системата им за управление /научен принос/.

3. На основата на изясняване особеностите на управлението на човешките ресурси в организациите за страните от ЕИС, е предложен модел за създаване на системи за непрекъснато усъвършенстване на механизма за управление на човешките ресурси. Той се отличава с въвеждане на елементите на съвременното, постоянното и систематическо изясняване и отстраняване на проблемите в механизма на управление на човешките ресурси, позволяващ създаването на единство и синергия в трудовия колектив /научно-приложен принос/.

4. Обоснован е модел за усъвършенстване на процесите на управление на човешките ресурси в условията на свободно движение на работната сила в рамките на Евразийския съюз, чиято отличителна особеност е създаването на Единна

интегрирана Евразийска електронна борса на труда, целяща ограничаването на нелегалната трудова миграция и развитието на единен пазар на труда /научно-приложен принос/.

5. Предложен е механизъм за интегриране на образованието и бизнеса, основан на публично-частното партньорство при формирането и развитието на човешките ресурси /научно-приложен принос/.

6. Разработен е модел на система за мотивация на персонала, базиран на многоетапния подход към прилагането на методите за управление на човешките ресурси в зависимост от потенциала на служителя, с цел повишаване производителността и ефективността на работата в предприятията /научно-приложен принос/.

В *обобщение*, приносните моменти в дисертационния труд, според мен, са свързани с обогатяване на съществуващите знания, приложение на научните постижения в практиката и нейното усъвършенстване.

#### **IV. Критични бележки, въпроси и препоръки по дисертационния труд**

По научната разработка нямам съществени критични бележки. Бих желала да поставя следните въпроси към докторанта, а именно:

1. Как оценявате ролята на държавата Казахстан за формирането и развитието на човешките ресурси?
2. Кои са основните трудности при създаването на публично-частно партньорство между образователните институции и работодателите в Казахстан?

#### **V. Обобщено заключение и становище**

Рецензираният дисертационен труд представлява добросъвестно осъществено, оригинално и мащабно научно-приложно изследване в област със значима актуалност в съвременните условия. Той отговаря на изискванията на ЗРАСРБ и на Правилника за неговото прилагане. Това ми дава основание с увереност да дам *положителна оценка* на дисертационния труд и да предложа на уважаемото Научно жури да присъди на *Талгат Бабашевич Утеубаев* образователната и научна степен "*доктор*" по област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.7 Администрация и управление, научна специалност Социално управление.

27.06.2018 г.  
гр. Свищов

Рецензент:  
(Проф. д-р М. Божинова)