

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Ваня Куздова Банабакова

в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни
науки“,

професионално направление 3.7. „Администрация и управление“,
научна специалност „Организация и управление извън сферата на
материалното производство (сигурност и отбрана)“,

Национален военен университет „Васил Левски“,

гр. Велико Търново

на дисертационен труд с автор

Талгат Бабашевич Утеубаев

НА ТЕМА: УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В УСЛОВИЯТА НА ЕВРАЗИЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ СЪЮЗ

представен за придобиване на образователно-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“

2018 г.

I. Общо представяне на дисертационния труд.

Представеният дисертационен труд разглежда изключително интересна и актуална проблематика, свързана с управлението на човешките ресурси в условията на Евразийския икономически съюз.

Дисертационният труд е разработен в общ обем от 223 страници и включва увод, три глави, заключение, списък с използвана литература и 4 приложения. Основният текст е в обем от 208 страници. В дисертационния труд са представени 28 таблици и 25 фигури.

Изпозвани са 125 литературни източника, като от тях 87 са на кирилица, 58 на латиница и 29 са Интернет източници.

II. Преценка на формата и съдържанието на дисертационния труд.

Актуалността на темата на дисертационния труд се определя от необходимостта от ефективно използване на човешките ресурси на всички нива на системите на управление.

В увода е обоснована актуалността на темата на основата на виждането, че управлението на човешките ресурси е важен фактор на икономическия ръст, производството и конкурентоспособността на предприятията, териториите и държавите. Развитието на технологиите, в т. ч. информационните налагат нов поглед към ролята и мястото на човешките ресурси.

В съвременните условия ефективното управление на човешките ресурси се явява определящ инструмент в механизма за управление на предприятията.

Потенциалът на държавите и интеграционните обединения в света до голяма степен се определят от разполагаемите ресурси - промишлени, икономически, природни, културни и човешки, което неминуемо налага тяхното целенасочено управление и регулиране на макрониво. От своя страна, човешките ресурси се явяват индикатор на степента на развитие на държавите.

Евразийският икономически съюз (ЕИС) е ново интеграционно образувание като човешките ресурси в него са изключително важен фактор за бъдещото му развитие. На тази основа, са необходими анализ и оценка на човешките ресурси в Казахстан и другите страни от ЕИС, които следва да се реализират на макро и микро ниво и да се базират на мащабни емпирични проучвания.

Правилното оценяване на човешките ресурси и разработването на адекватни механизми за тяхното развитие е основна предпоставка за модернизирането на икономиката на Казахстан, в частност и на ЕИС като цяло. Целесъобразно е, към управлението на човешките ресурси в страните от ЕИС да се приложи научен подход с цел да се изведат верните механизми за бъдещо им развитие.

Спецификите в развитието на страните от ЕИС налагат традиционните научни подходи и методи за управление на човешките ресурси да се адаптират към конкретните условия и реалности и на тази основа да се

изведат нови механизми и модели, в което се заключава амбициозната задача на автора на дисертационния труд.

В дисертационния труд обектът, предметът и целта са дефинирани точно и ясно.

Обект на дисертационния труд са човешките ресурси на микро - и макро ниво в условията на ЕИС.

Предмет на дисертационния труд е управленския механизъм, способстващ за формиране и развитие на конкурентоспособни човешки ресурси в условията на ЕИС.

Целта на дисертационния труд е изучаване на теоретичните и практическите аспекти на управление на човешките ресурси и разработка на препоръки за усъвършенстване механизма за управление на човешките ресурси на микро - и макрониво в условията на Евразийския икономически съюз.

За изпълнение на поставената цел са конкретизирани пет **научно-изследователски задачи**:

- изследване на теорията за управление на човешките ресурси в предприятията;
- да се актуализира същността на управлението на човешките ресурси в условията на международна интеграция;
- да се анализират и оценят човешките ресурси на микро и макро-ниво в условията на ЕИС;
- да се анализира системата за управление на човешките ресурси на предприятията в ЕИС;
- да се разработят механизми за усъвършенстване на процеса на управление на човешките ресурси на микро и макро ниво в условията на ЕИС.

Разработването на дисертационния труд е основано на следните три **работни хипотези**:

- ефективното управление на човешките ресурси в условията на международната икономическа интеграция може да се осигури в резултат на взаимното допълване на организационните, ресурсни и информационно-комуникационни елементи между предприятията и държавата, което способства като цяло за формиране, поддръжка и развитие на конкурентоспособни човешки ресурси.
- при структуриране на методите за управление на човешките ресурси в страните от ЕИС доминират предишните традиционни практики.
- за повишаване ефективността на управление на човешките ресурси на микро - и макрониво в условията на Евразийския икономически съюз е необходимо разработване на научно-практически инструментариум.

При разработване на дисертационния труд и за постигане на изследователската цел, решаване на научноизследователските задачи и доказване на работните хипотези са използвани методите за анализ и синтез, дедукция и индукция, сравнително описание, SWOT – анализ и други.

Анализите се основават на богат емпиричен материал. Информационно-аналитична основа на дисертационното изследване са докладите и материалите на Световния икономически форум за човешкото развитие към Организацията на обединените нации, Бюрото за преброяване на САЩ, публикации на местни и чуждестранни експерти, казахски, руски и чуждестранни научни списания, сборници от международни научно-практически конференции, статистическа информация на Евроазиатската икономическа комисия, Комитета по статистика към Министерството на националната икономика на Република Казахстан и други органи за статистическа информация на страни-членки на ЕИС, документация на Евразийската икономическа комисия и държавните органи за управление на страните-членки на ЕИС и рейтингите на международните агенции. Използвани са анкетния метод и социологическото изследване.

Теоретична и методологическа основа на дисертационното изследване са трудовете на казахстански и чуждестранни учени в областта на пазара на труда, световната икономика, оценка на персонала, управление на човешките ресурси, социология, социална психология и социология на труда. База за изследване са научните разработки на класиците на управлението.

Границите на научната разработка са ограничени до изследване на концептуалните особености, методологическите и научно-практическите проблеми на формирането и развитието на човешките ресурси в условията на ЕИС.

В първа глава е направен научно-теоретичен и критичен анализ на управлението на човешките ресурси на основата на водещите автори в световен мащаб и на развитите научно-теоретични постановки на учените от страните, членки на ЕИС. Развита е тезата, че управлението на човешките ресурси е стратегическа функция, която предполага създаването и усъвършенстването на ефективна стратегия за управление на човешките ресурси на следните нива - държава, предприятие и отделния човек. Разграничени са нивата на стратегическото управление на човешките ресурси в зависимост от нивото на социално-икономическата система.

Формулирана е същността на процеса на управление на човешките ресурси на основата на изследванията, свързани с развитието на човешките ресурси, стратегическия подход към управлението на човешките ресурси, и ролята на човешките ресурси в националната система на обществено производство в условията на международна икономическа интеграция. На тази основа, според автора на дисертационния труд управлението на човешките ресурси, от гледна точка на интеграцията е непрекъснат процес на създаване на необходимите условия за формирането, поддържането и развитието на съществуващите и потенциалните човешки ресурси, за да се повиши тяхната активност и производствената и творческата възвръщаемост под въздействие на нарастващата конкуренция за човешките ресурси на световните и националните пазари.

Вниманието е насочено към методологията за оценка на човешките ресурси на предприятията и държавата 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 други), социологически проучвания, експертни оценки и съпоставяне на международни рейтинги.

Първа глава завършва със задълбочени изводи, подчертаващи, че закономерността на развитието на съвременната наука за управление на човешките ресурси се заключава в нарастваща концентрация на специални изследвания и усилия за изучаване ролята и мястото на човека в обществото.

На основата на научно-теоретичния анализ се открояват научните идеи, които според автора, в последните десетина години, до голяма степен оказват влияние на практиката за управление на човешките ресурси в компаниите.

Изведена е категорията Човешки ресурси като съвкупност 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). Човешките ресурси на държавата включват човешките ресурси на отделните предприятия, както и отделната личност и нейното развитие. В резултат, от гледна точка на международната интеграция е необходимо вниманието на експертите и държавата да се насочи към оценка на състоянието на човешките ресурси на всички нива на социално-икономическата система.

Направен е извода, че в предприятията от Казахстан и други държави от ЕИС не се извършва дългосрочно планиране на персонала. По-голямата част от предприятията са насочили своите усилия към разрешаването на непосредствени оперативни задачи и не осъществяват стратегическо планиране за бъдещо развитие, което от своя страна води до несъответствие между темповете на развитие на предприятието и исканията и очакванията на персонала.

Направено е обобщение, че процесът на оценка на човешките ресурси играе важна роля за развитието на конкурентоспособността на едно предприятие и на страната като цяло. На тази основа, методиката за оценка на човешките ресурси е с изключителна важност за предприятията, националните правителства и интеграционните асоциации.

Втора глава задълбочено изследва състоянието и развитието на човешките ресурси в страните от ЕИС. Очертани са характеристиките на човешките ресурси в страните от ЕИС, на основата на необходимостта от обща интеграционна основа. Анализът на характеристиките на човешките ресурси обхваща основните демографски показатели за развитието на ЕИС, влиянието на интеграцията върху човешките ресурси и пазара на труда в Казахстан.

Направена е оценка на човешките ресурси в страните от ЕИС и са анализирани системите за управление на човешките ресурси в предприятията на страните от ЕИС.

Изведени са задълбочени изводи от проведеното социологическо изследване, както следва: В Казахстан качеството на човешките ресурси е сериозен пробелм за бъдещото развитие в технологичен аспект, което неминуемо води до необходимостта да се подобри системата на здравеопазването и образованието; Продължава тенденцията за увеличаване на изтичането на обещаващи млади хора и квалифициран персонал от Казахстан в контекста на ЕИС. Младите хора в Казахстан главно избират Русия като ново място за развитие; Развитието на човешките ресурси в Казахстан е силно повлияно от липсата на интерес от страна на бизнес средата към допълнителните разходи за обучение и повишаване на професионалната квалификация на служителите, а също влияние оказва и ниското заплащане на служителите.

Въз основа на резултатите от социологическото проучване е представена система за приложение на организационни и икономически методи за управление на човешките ресурси в изследваните предприятия. Разработен е задълбочен SWOT – анализ на системите за управление на човешките ресурси в предприятията в Казахстан, в условията на ЕИС. На негова основа е направено заключението, че подобряването на ефективността при управлението на човешките ресурси в предприятията от химическата промишленост на Казахстан и други страни от ЕИС може да се осъществи основно, чрез установяване на партньорство между големи компании с образователни институции, с цел подготовка на конкурентноспособни човешки ресурси, разширяване пълномощията на кадровите служби и регулиране на трудовата миграция в рамките на ЕИС.

На основата на задълбочения анализ във втора глава са изведени съществени изводи за състоянието и развитието на човешките ресурси в страните от ЕИС като цяло, и в частност в Казахстан. Направен е извода, че ЕИС е необятен пазар без междудържавни митнически граници. Основното предимство на ЕИС за икономиката на Казахстан е пазарния капацитет. Една от свободите, гарантирани в рамките на ЕИС, е свободата на движение на трудовите ресурси на териториите на всички държави от интеграционната асоциация. Изведени са основните фактори, които влияят върху пазара на труда в държавите от ЕИС - икономически и демографски. В резултат, промените в социалната и демографската структура на населението в страните от ЕИС имат значително въздействие върху качеството на трудовия потенциал и заетостта. Идентифициран е основния риск за пазара на труда в Казахстан в контекста на функционирането на ЕИС - проблема със запазването на собствения квалифициран персонал в страната. Направен е извода, че развитието на човешкия потенциал трябва да се превърне в приоритетна задача на социалната и икономическата политика на страните от ЕИС.

Трета глава е насочена към очертаване на основните направления за усъвършенстване на механизмите за управление на човешките ресурси в условията на ЕИС. Предложенията на автора в тази насока са:

- Създаване на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда с определена структура, която да спомогне за снижаване на незаконната миграция на трудовите ресурси на територията на ЕИС и да регулира заетостта и безработицата в рамките на ЕИС.
- Създаване на система за публично-частно партньорство на предприятията-работодатели с образователните институции, което да даде възможност за осигуряване на по-нататъшно развитие на образователната система и на икономиката на страната.
- Разработване на контролен механизъм на взаимодействие на образователните институции с предприятия-работодатели под формата на ресурсен център, който ще повиши ефективността в следните направления: педагогическа целесъобразност; социален компонент; и икономическа ефективност.
- Създаване на система от социални стимули на основата на точни разчети, тъй като те често зависят от бюджетите на самите организации, с цел подобряване на планирането в предприятията.

В края на всяка глава са формулирани задълбочени изводи, а в края на дисертационния труд и в заключението са представени обобщени основните изводи и предложения и постигнатите научни и научно-приложни резултати от направеното изследване.

Съдържанието на дисертационния труд напълно отговаря на неговата тема. Получените резултати показват, че поставените цел и научно-изследователски задачи са цялостно постигнати като първа глава решава първа и втора научно-изследователски задачи, с втора глава са решени трета и четвърта научно-изследователски задачи, а трета глава решава пета научно-изследователска задача. Работните хипотези са доказани на основата на задълбочени емпирични анализи, основани на сериозен статистически инструментариум.

Дисертационният труд се отличава с: последователност и логичност на изложението; много добро владение на терминологията по разглежданата проблематика; използване на богат инструментариум от методи за проучване и анализ; използване на значителна база от емпирични данни; задълбочени проучвания и интерпретиране на резултатите; иновативни и синтезирани предложения за подобряване на механизмите за управление на човешките ресурси в условия на международна икономическа интеграция.

Обемът на дисертационния труд е оптимален, от гледна точка на цялостност и завършеност на научното изследване и от гледна точка на изискванията за дисертационен труд за придобиване на ОНС „Доктор”.

Разработеният дисертационен труд е лично дело на автора, тъй като изследванията в сферата на разглежданата проблематика не са обект на масови научни разработки.

Авторефератът е разработен в обем от 62 страници. Представеният автореферат отразява коректно съдържанието на дисертационния труд на тема Управление на човешките ресурси на предприятията в условията на

Евразийския икономически съюз и включва задължителните научни и научно-приложни приноси и списък с научните публикации по темата.

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

Представеният дисертационен труд е с ясно изразени **научни и научно-приложни приноси**.

Като най-значими се открояват следните **научни приноси**.

- На основата на сравнителен и критичен научно-теоретичен анализ са доразвити и дообогатени научно-теоретичните постановки за управление на човешките ресурси в тяхната еволюция. На тази основа са открити научните идеи, които са най-адекватни за съвременните условия, свързани с международната икономическа интеграция.
- Обоснована е необходимостта от усъвършенстване на традиционните механизми за формиране и развитие на човешките ресурси и разработване на нов механизъм в контекста на авторото дефиниране на категорията "човешки ресурси".
- Предложена е актуална трактовка на същността на управлението на човешките ресурси в условията на международна интеграция на основата на авторото дефиниране на категорията "човешки ресурси".

Като най-значими се открояват следните **научно-приложни приноси**.

- Направено е мащабно емпирично изследване на състоянието и развитието на човешките ресурси на макро и микро ниво в условията на Евразийския икономически съюз.
- Разработен е модел на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда за подобряване процеса на управление на човешките ресурси в условията на свободно движение на работна сила в рамките на ЕИС, с цел справяне с нелегалната трудова миграция и развитие на единен пазар на труда.
- Предложен е механизъм за интегриране на образованието и бизнеса въз основа на публично-частното партньорство с дефинирани стратегически цели, насоки и очаквани резултати от взаимодействието между образователната институция и работодателите при формирането и развитието на човешките ресурси.
- Разработен е модел на система за мотивация на служителите, основан на многоетапния подход към прилагането на методите за управление на човешките ресурси в зависимост от потенциала на служителя с цел повишаване на организационната производителност и ефективност.

Така формулираните приноси приемам като значими за науката и практиката.

Научните и научно-приложните приноси в трудовете на кандидата могат да се отнесат към следните групи:

- Доразвиване и дообогатяване на актуален научен проблем, свързан с развитието на управлението на човешките ресурси в условия на международна икономическа интеграция;

- доказване с нови средства на съществени нови страни на вече съществуващи научни проблеми, теории и методически подходи;
- създаване на нови методи;
- приноси за внедряване – методики, алгоритми и модели.

По темата на дисертационния труд авторът е представил 15 научни публикации – самостоятелни или в съавторство, от които 3 публикации са в международните бази данни Web of Science и Scopus, 4 са публикувани в индексирани и реферирани международни научни периодични издания и 8 са публикувани в сборници с научни трудове от международни научни конференции. Видно е, че трудът е с изключителна научна и научно-приложна значимост и публикациите по него са приети добре сред международните научни среди.

Дисертационният труд на тема Управление на човешките ресурси на предприятията в условията на Евразийския икономически съюз представлява напълно завършен научен труд и съдържа задълбочени изследвания на поставените проблеми.

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

Дисертационният труд отговаря напълно на изискванията за такъв вид научен труд и аз нямам критични бележки към него.

Въпроси:

1. Какви са перспективите за внедряване на предложения модел на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда в рамките на Евразийския икономически съюз?

2. На основата на какви механизми могат да се създадат публично-частните партньорства между предприятия-работодатели и образователните институции в Казахстан?

Като препоръка и пожелание за бъдещата научно-изследователска работа на автора е продължаване на изследванията по настоящата изключително актуална проблематика и разширяване на научните изследвания, свързани с развитието на Евразийския икономически съюз.

V. Обобщено заключение и становище.

Дисертационният труд и авторефератът към него на Талгат Бабаевич Утеубаев отговарят напълно на изискванията на нормативните документи за придобиване на образователна и научна степен „Доктор“ в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. Администрация и управление и научна специалност „Социално управление“.

Давам положителна оценка на дисертационния труд на Талгат Бабаевич Утеубаев на тема Управление на човешките ресурси на предприятията в условията на Евразийския икономически съюз и предлагам на уважаемите членове на научното жури, на Талгат Бабаевич Утеубаев да бъде присъдена образователна и научна степен „Доктор“ в област на висшето

образование 3. „Социални, стопански и правни науки”, професионално направление 3.7. Администрация и управление и научна специалност „Социално управление”.

24. 06. 2018 г.
Гр. Велико Търново

Рецензент:
проф. д-р...../Ваня Банабакова/

