

РЕЦЕНЗИЯ

АГРАРЕН УНИВЕРСИТЕТ	
гр. ПЛОВДИВ	
Вх. № 7069	Дело № 40
Годушено на 08.11.2022	

Върху дисертационен труд за получаване на образователната и научна степен доктор по област на висше образование: 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление: 3.8. Икономика, научна специалност: Организация и управление на производството (селско стопанство и подотрасли).

Автор на дисертационния труд: Байрам Рамадан Хасани – докторант на самостоятелна подготовка към катедра „Мениджмънт и маркетинг“ при Аграрен университет – Пловдив, в съответствие с чл. 30 (3) от ППЗРАСБ и чл. 49 (3) от ППЗРАСАУ.

Тема на дисертационния труд: Ефективност от управление на персонала в аграрните предприятия в Република Косово.

Рецензент: проф. дсн Димитър Иванов Костов – ВУСИ
Област на висше образование: 3. Социални, стопански и правни науки,
Професионално направление: 3.8. Икономика
Научна специалност: Икономика и управление
Определен за член на научното жури със Заповед на Ректора на АУ – РД-16-984 от 07.10.2022 г.

I. Кратко представяне на кандидата

Докторанта Байрам Хасани е утвърден специалист по управление на персонала и финансиране на аграрните предприятия в Република Косово. Завършил е Факултета по икономика със специалност Икономика в Университета в гр. Прищина. Има завършена магистратура по Маркетинг във Факултета по икономика в гр. Тирана – Албания и по Мениджмънт в Университета в гр. Тетово – Македония.

Байрам Хасани е заемал редица ръководни длъжности във финансови и административни институции в Република Косово. Владее английски, сръбски и албански езици. Има много добри комуникационни умения, което му е дало възможност да се изгради като високо квалифициран специалист при управлението на персонала. Неговите отлични познания в кредитирането и рисковите операции са му дали възможност да разработи дисертационен труд на високо ниво по отношение на ефективността от управлението на персонала в аграрните предприятия в Република Косово.

II. Актуалност на проблема

Успехите на всяка една система се решават основно от нейния персонал. Тяхната работа зависи в голяма степен от ръководителя на системата. В тази връзка темата на дисертационния труд е не само актуална, но и с голямо практическо значение.

Промените настъпили в политическото, социалното и икономическото развитие на Република Косово налагат определени изисквания към персонала на всяка система.

Преминаването от централизирана към пазарна икономика налага промени в квалификацията на специалистите, които промени зависят основно от възможностите и действията на мениджерите. В тази връзка тяхната способност да определят правилно насоките на управлението на персонала зависи и неговата ефективност.

Заглавието на дисертационния труд е определено точно и ясно в тази насока.

Относно изследването на ефективността от управлението на персонала има много публикации. Те са свързани с изучаване на факторите влияещи върху управлението на персонала. Има и различни методи на използване при определянето на тези фактори. Много от тях обаче са от теоретично естество.

За да се оцени напълно ефективността от управлението на персонала е важно да се определят факторите, които трябва да се използват. Това е направено много умело и със знание в дисертационния труд.

Кои методи и как да се използват в практиката зависи основно от мениджмънта. В Република Косово много от тези научни постижения са все още нови и затова всяка разработка има както теоретично, така и практическо приложение.

III. Цел, задачи и методи на изследването

Дисертационния труд е добре структуриран. Теоретично е разделен в три глави и всяка от тях е свързана и допълва другите.

Тезата на дисертационния труд е свързана пряко със заглавието и определя ефективността на персонала в определен сектор от икономиката – аграрните предприятия в Република Косово.

Предмета на изследването е ясно определен и анализира ефективността от управлението на персонала в аграрните предприятия.

Целта на дисертационния труд е кратка и ясна – да се разработи методология за статистическа оценка на ефективността на управлението на персонала на фирми от аграрния сектор на Република Косово.

Задачите, които са използвани за да се постигне целта са взаимосвързани и дават възможност да се определи точно поставената цел.

Използваните методи дават представа за реалността на резултатите и същевременно доказват, че целта е постигната, така както е определена.

Основно се използват статистически методи с реални показатели, групирани по групи и индикатори. Използват се и определени компютърни програми.

IV. Онагледеност и представяне на получените резултати

Дисертационния труд е добре онагледен. Материалите са представени в три глави и заключение. Общият обем е от 136 страници, 20 таблици и 8 приложения.

Анализът на получените резултати показва, че са направени голям брой изследвания много от които са лично дело на автора и са основен принос в дисертационния труд. Те са добре съчетани с теоретичните постановки от други автори.

За постигане на целта е разработена методика, която е личен, авторски принос. Тази методика е конкретизирана за аграрния сектор.

Въз основа на добре разработената методика автора е извел същността на ефективността на управлението на персонала и същевременно е разгледал необходимите условия за нейното измерване.

Важен принос на автора е идентифицирането на основните проблеми на управлението на персонала, както и на факторите, влияещи върху тях. Тук може да се посочи и друг авторски принос, който е свързан с оценка на връзката между производителността на труда и нивото на конкурентност на аграрната фирма.

Приносен момент е разработения регресионен модел на ефективността на управлението на персонала, както и мерките за повишаването му.

В теоретичната част на изследването се прави характеристика на съвременното състояние в областта на управлението на персонала. Анализират се основните понятия и важността на всеки един от тях.

Докторанта определя, че сегашната държавна политика в управлението на човешките ресурси в Република Косово е неефективна. В тази връзка той прави свои изводи, които са личен принос.

Въз основа на задълбочения и критичен анализ, докторанта посочва задачите, които стоят пред статистиката в управлението на персонала. В тази връзка той прави собствени изследвания, които са представени в таблица 1. Според него има пет комплекса от задачи:

- На състава и динамиката на персонала;
- На работното време;
- На производителността на труда;
- На заплатите и
- На условията на труд и безопасност.

Всеки един от тези комплекси има определени задачи, които трябва да се решават. Автора счита, че статистиката трябва да изследва нови явления в развитието на обществото и тяхното влияние върху ефективността на управлението на персонала.

В тази част на труда той има собствени изследвания, които са също авторски принос. В таблица 2 той дефинира същността на категорията – управление на персонала. Посочва шест източника и въз основа на техните

материали прави определение, които са от значение за следващите изследвания.

Други авторски изследвания са посочени в таблица 3. Те са свързани с подсистемите и основните функции на управлението на персонала. Подсистемите са групирани в девет основни групи и за всяка група са определени основните функции.

Въз основа на добре направения анализ и собствените проучвания докторанта прави важни изводи, които се свеждат до:

- Всички функции на управлението на персонала присъстват на всяко ниво на управлението на фирмата;
- Всяко предприятие има такива цели, които са свързани с удовлетвореност на служителите;

Втора глава е свързана с методологическата основа на статистическата оценка на ефективността на управлението на персонала.

Според автора за успешното изпълнение на стратегическите задачи по управление на персонала основно значение имат факторите, влияещи върху производителността на труда. Влиянието на различните фактори се определя като се отчита реалната икономическа ситуация.

Въпросът за правилната класификация на факторите, влияещи върху ефективността на управлението на персонала е от голямо значение. Важно е обаче не само да се определи влиянието на отделните фактори, но и тяхното място в това влияние.

Собствени изследвания на докторанта е класификацията на факторите, влияещи върху ефективността на управлението на персонала, посочени на таблица 4. Те са определени в шест групи. За всяка от групите е посочено съдържанието на факторите.

Авторът на дисертационния труд счита, че оценката на ефективността на управлението на персонала се основава на критериите, които са изразени в обективни показатели за развитието на производството. Тази оценка е посочена на таблица 5. Тези критерии са обособени в две групи:

- Показатели за икономическа ефективност;
- Индикатори за социално представяне.

По същия начин автора определя и системата от частни показатели – таблица 6.

Въз основа на класификациите извършени от автора в таблици от 1 до 6 той изготвя собствен регресионен модел. Този модел формира система от показатели, която позволява да се определи степента на влияние на всеки факторен показател върху ефективността на управлението на персонала като цяло за да се идентифицират най-значимите от тях.

Това е послужило за основа на изграждането на регресионните модели на ефективността на управлението на персонала включени в трета глава.

В тази част автора прави лично изследване като препоръчва да се използва метод, базиран на анализа на двосни корелационни коефициенти. За целта, използвайки компютърна програма е създадена корелационна матрица.

За изграждане на модели на ефективността на персонала е използван многоетапен регресионен анализ, базиран на елиминирането на незначителните фактори. Резултатите от многоетапния регресионен анализ при изграждането на модел за ефективността на управлението на персонала са дадени в приложение IV.

Директното сравнение на регресионните коефициенти в уравнението на множествената регресия дава представа за степента на влияние на факторните показатели върху ефективния индикатор, само когато те са изразени в едни и същи единици и имат приблизително еднаква променливост. В тази връзка автора на дисертационния труд предлага да се използва средния частичен коефициент.

При управлението на персонала има традиционни и нетрадиционни методи на компенсация. Нетрадиционните методи на компенсация се характеризират с променливост от влиянието на различни фактори, които са резултат от дейността на служителя. Поради тази причина докторанта счита, че системата за компенсация на служителя трябва да бъде конкурентна според длъжността която заема. Според него изборът на методи за компенсация на конкретна фирма се определя от редица фактори като:

- Стратегия за развитие;
- Състояние на външната среда;
- Организационна култура;
- Традиции.

В тази връзка докторанта предлага при търговските предприятия като комисионна да се ползва:

- Фиксирана сума пари за бройка;
- Фиксиран процент от обема на продажбите;

Ефективната система за насърчаване на продажбите трябва бъде:

- Обикновена;
- Разбираема за тези, за които е предназначена и за тези, които я управляват;
- Комисионните могат да бъдат:
- Целеви;
- Гъвкави.

В дисертационния труд е отделено значително място и при изучаване на работното време. В зависимост от видовете работно време докторанта предлага променлив работен ден, който да е съобразен със спецификата на работата във фирмата.

За повишаване ефективността на управление на персонала в дисертационния труд се разглеждат подробно и факторите:

- Условия на живот;
- Околна среда;
- Здраве и безопасност на труда;
- Обучение по програми за стимулиране.

Ефективността при управлението на човешките ресурси е пряко свързана и с разходите за това. В тази връзка автора счита, че принципите на икономическата обосновка на мерките в областта на управлението на персонала трябва да включват:

- Отчитане на фактора време при определяне на разходите и ползите;
- Отчитане на разходите и ползите при вземане на решения;
- Прилагане на различни подходи при вземане на решения;
- Осигуряване на сравнимост на опциите;
- Осигуряване на многовариантност на системите.

В тази връзка автора предлага определена формула за изчисляване на икономическия ефект при процеса на управление на човешките ресурси.

На основата на разработения дисертационен труд автора прави ценни изводи, които са включени в заключението.

V. Използвана литература

За разработване и написване на дисертационния труд са използвани 159 заглавия.

VI. Приноси на дисертационния труд

Приемам направената справка за приносите на дисертационния труд, но ще си позволя да ги групирам по следния начин:

Научни приноси

1. Разработена е методология за определяне на консолидирана оценка на връзката между производителността на труда и нивото на конкуренция в индустрията, която характеризира ефективността на управлението на персонала.
2. Разработен е метод за конструиране и анализ на мултипликативни многофакторни модели на ефективността на управлението на персонала и идентифициране на влиянието на различни фактори върху нейните нива и динамика.
3. Разработена е методология за икономическа обосновка на мерките в областта на управлението на персонала.

Научно-приложни приноси

1. Дефинирана е същността на категорията „управление на персонала“ като обект на статистическо изследване в условията на преходния период.
2. Дефинирана е система от статистически показатели за оценка на ефективността на управлението на персонала. Предложената система

позволява решаване на изследователски проблеми в областта на управлението на персонала в различни аспекти.

VII. Критични бележки и въпроси

Считам, че част от приложенията, които са свързани с табличния материал биха могли да бъдат включени в изложението на основния материал тъй като дисертационния труд не е прекалено обемист.

VIII. Публикувани статии

Публикувани са три самостоятелни статии. Автореферата отговаря на изложението на дисертационния труд.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дисертационния труд е напълно завършено научно изследване. Въз основа на научените и приложени от докторанта различни методи на изследване представения материал отговаря на дисертационен труд и на изискванията на ЗРАСРБ и правилника на Аграрния университет за неговото приложение, което ми дава основание да го оценя ПОЛОЖИТЕЛНО.

Позволявам си да предложа на почитаемото Научно жури също да гласува положително и да присъди на Байрам Рамадан Хасани образователната и научна степен ДОКТОР по научна специалност Организация и управление на производството (селскостопанство и подотрасли).

05.11.2022 г.

РЕЦЕНЗЕНТ:


/проф. дсн Димитър Костов/