

## РЕЦЕНЗИЯ

От: проф. д-р Маргарита Цветанова Харизанова - Чолакова  
ВУ / УНСС

Социално управление

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен **„доктор“** по научна специалност *“Обществени комуникации и информационни науки (Информационно-търсещи системи)* в СУ „Св. Климент Охридски“.

**Основание** за представяне на рецензията: участие в състава на научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № РД 38-512/19.07.2016 г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“.

Автор на дисертационния труд: Елена Андреева Игнатова

Тема на дисертационния труд: Модел за автоматизирана информационна система „Библиотечен персонал“.

### **1. Информация за дисертанта**

Дисертантът се е обучавал по докторска програма към *катедра „Библиотекознание, научна информация и културна политика“*, Философски факултет, през периода 2010г. - 2015г.

- Елена Андреева Игнатова е родена в София през 1984г. През 2002 г. завършва математическа гимназия „акад. Сергей Корольов“, а през 2007г. ТУ, София, с бакалавърска степен по телекомуникации. За периода 2007г. – 2009г. завършва две магистърски програми- по телекомуникации в ТУ и по бизнес администрация в УНСС.

Елена Игнатова започва трудовата си кариера през 2006 г. във фирма „Абакус Трейд ООД“ като програмист и техническа поддръжка на уебхостинг. От 2007г. работи в „Хюлет Пакард“ като техническа поддръжка на сървъри, като поддръжка но среди в областта на комуникациите, а в момента като технически консултант.

### **2. Обща характеристика на представения дисертационен труд**

- Структура, обем. Дисертационният труд се състои от три глави, увод, заключение, литература, списък на публикациите по темата и приложения. Обемът на дисертационния труд е 214 страници.
- Оценка за:
- Актуалност на темата. В съвременното общество необходимостта от прилагането на компютърните системи в управлението на организациите, формирането на бази данни за подготовката и вземането на управленски решения, намаляването на административния персонал и оптимизирането на разходите е доказала своята ефективност. Най-разпространеният модел на компютърни системи е този на ERP – системите. Те притежават редица предимства по отношение на интегриране на управлението и оперативната работа в единна система, повишават ефективността на процесите, предлагат стандартизация и повишени възможности за бизнес иновации.

Въвеждането на съвременни електронни инструменти за управление на човешките ресурси, като автоматизирани системи за управление на човешките ресурси в библиотечната система е обоснована от изискванията на потребителите и удовлетвореността на библиотечния персонал. Актуалността на изследвания проблем се потвърждава и от съвременното управление на библиотечните процеси чрез автоматизираните системи, ползването на електронни каталози за онлайн достъп, повишаването на компетентността на библиотечния персонал, което не е факт у нас, отсъствието на стратегии, нормативни документи, държавни решения.

- Целта на дисертационния труд е да се систематизира и опише модел на автоматизирана система „Библиотечен персонал“, който да обхваща всички функции на съвременния процес за управление на човешките ресурси и да е съобразен със спецификата на регионалните библиотеки, както и да се препоръча софтуер, който може да бъде използван при реализацията на модела. .
- Изведени са осем задачи, които обхващат проблемите , анализирани в трите глави на дисертационния труд. Обобщено те са свързани с :
  - идентифициране и анализирание на промяната в информационното общество, налагащо използването на автоматизирани системи за УЧР ;
  - установяване на мястото и ролята на библиотеките и необходимостта от иновации чрез финансова подкрепа от държавата;

- изследване процеса на управление на човешките ресурси в библиотеките и автоматизираните система за тяхното управление у нас и в чужбина;
- извършване на функционален анализ на процеса на управление на човешките ресурси в регионалните библиотеки в България и чрез SWOT – анализ да се изследват факторите, въздействащи върху процеса на управлението им;
- разработване на модел за автоматизирана информационна система „Библиотечен персонал“ и избор на подходящ софтуер.
- Обектът на изследването е процесът на управление на човешките ресурси в регионалните библиотеки в контекста на икономиката на услугите.
- Предметът на настоящия труд е функционалният анализ на системата на управление на човешките ресурси в библиотеката.
- Основни хипотези.  
Хипотеза 1. Автоматизираните системи за управление на човешките ресурси ще заменят ERP – системите, както в частния бизнес, така и в публичните организации.  
Хипотеза 2. Процесът на управление на човешките ресурси в регионалните библиотеки е недостатъчно ефективен и не е в пряка връзка със съвременните изменения на икономиката на услугите.
- Използвана научна литература. Тя е богата и разнообразна. 101 източника са на български език и 43 – на английски език. Авторът демонстрира всеобхватните си теоретични познания в изследваната тематика и известни практики на прилаганите автоматизирани системи за управление на човешките ресурси. Всеки от посочените източници е цитиран коректно, според изискванията за библиографското описание на същите.

### **3. Оценка на получените научни и научно-приложни резултати**

- *В първа глава* на дисертационния труд докторантката извършва задълбочен критичен анализ на процеса на управление на човешките ресурси. В хронологичен порядък е представена историята на термина управление на човешките ресурси с цел неговото дефиниране в съвременната технологична ера. Значението на управлението на човешките ресурси за успеха на всяка организация се потвърждава и от представените и анализирани изследвания на практиката в света – най-много разходи в областта на управлението

на човешките ресурси и информационните технологии. Съвсем удачно се прилага систематичния подход при анализа на управлението на човешките ресурси, чрез който се представят основните функции в системата и особено връзките и взаимодействията между тези функции. Коректно докторантката подчертава спецификата на системата за управление на човешките ресурси, че на входа и изхода на системата са именно човешките ресурси и качествено изменение на техните компетенции е свързано с поведенческите им характеристики и работна среда. Отсъствието на такива анализи на системата за управление на човешките ресурси подчертава стойността на разработката и нейната актуалност.

*Във втора глава* критично се анализират пост модернистичните ERP-системи, в които е и модула за управление на човешките ресурси. Докторантката прогнозира замяната на тези системи с т.н. е-автоматизирани системи за управление на човешките ресурси, при които ще се използват модулите на ERP-системите, но те ще бъдат разделени на HRM-модул и останалите. Обосновката в случая с промените в икономиката на услугите и ролята на човешкия капитал за всяка организация. Анализът на 13 български софтуера за УЧР, показва, че само един – HeRMeS R V автоматизира обработката на всички функции в системата за управление на човешките ресурси. Докторантката провежда второ проучване на чужди софтуери за управление на човешките ресурси за да намери алтернативен продукт на българския, който се предлага у нас. За да достигне до обща база за сравнение, се въвеждат допълнително критерии за достъпност и съвременен интерфейс и се избира – Oracle HCM Cloud. Проведеното задълбочено проучване на софтуера позволява на докторантката да изведе най-често срещаните рискове, които водят до неефективното, а и много често неуспешно внедряване на автоматизирани системи за УЧР.

*В трета глава* докторантката фокусира вниманието си върху микрорамката на системата за управление на човешките ресурси на регионалните библиотеки в България. На база извършения функционален анализ и SWOT-анализ се определят проблемите на управлението на персонала в регионалните библиотеки – провеждане на отделни дейности по някои от функциите от системата, които не ангажират и мотивират персонала. Това, в крайна сметка се отразява и негативно върху потребителите. С цел усъвършенстване на дейността на регионалните библиотеки се

предлага модел на автоматизирана информационна система „Библиотечен персонал“. Чрез нея се автоматизират всички функции в системата по УЧР, ликвидират се отрицателните фактори. Принос на разработения модел е предложения модул принцип на организация и въвеждането на три нови функции (Обратна връзка, Връзка със социалните мрежи и Репутация), отразяващи специализирания софтуер за автоматизация на регионалните библиотеки ПС-ТМ COBISS и Софтлиб. По този начин този модел се превръща в първия публичен модел на бъдеща eHRM-система. Автоматизираната информационна система „Библиотечен персонал“ може да бъде изградена чрез водещия български софтуер Хермес, като допълнителните модули и публичния достъп ще бъдат разработени специално за регионалните библиотеки. Предимство на добавените модули е да се подобри връзката с читателите, да се преодолеят негативите с намаляващия авторитет на библиотечната професия и „ниската стойност на индивидуализъм“. Публичният интерфейс и вътрешният осигуряват ниво на достъп, адекватен на изискванията на потребители и библиотечния персонал.

Разработеният дисертационен труд постига формулираната цел и изследователски задачи и потвърждава основните хипотези.

#### **4. Оценка на научните и научно-приложни приноси**

- 1. Осъществен е критичен анализ на тенденциите в развитието на ERP -системите.
- 2. Направен е задълбочен сравнителен анализ на разпространените софтуерни системи за автоматизация управлението на човешките ресурси в България и в чужбина до 2015г, който няма аналог. Резултатите от анализа са предпоставка за избор на автоматизирана система за управление на човешките ресурси от организациите.
- 3. Извършен е за първи път функционален анализ на процеса на управление на човешките ресурси в регионалните библиотеки в България за периода 2012-2015гг.
- 4 . Проведен е SWOT – анализ на факторите, които влияят върху човешките ресурси в библиотеките и те са систематизирани в областта на външната и вътрешната среда. Резултатите са обобщени и са изведени пет ключови проблема, които възпрепятстват оптималното управление на човешките ресурси в българските регионални библиотеки.
- 5. Разработен е реалистичен модел на автоматизирана информационна система „Библиотечен персонал“ и е предложено

подходящо софтуерно решение за практическо реализиране на системата. Модулната структура на модела позволява: а/автоматизирането на всички функции на процеса за управление на човешките ресурси; б/въвеждането на единна автоматизирана система за всички регионални библиотеки в страната с две нива на приложение: на ниво библиотека и на национално ниво.

## **6. Оценка на публикациите по дисертацията**

1. Игнатова, Елена. Икономиката на услугите – пазарната ниша на библиотеките. В: Годишник на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, Философски факултет, Книга Библиотечно-информационни науки, Т. 4. София, 2012, с. 123-131.
  2. Игнатова, Елена. Бизнес модели на онлайн академични журнари. В: Ани Гергова – Живот с книжовни пристрастия. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.2012, с. 527-537.
  3. Игнатова, Елена. Анализ на системата за управление на човешките ресурси на регионалните библиотеки в България /януари 2015 – май 2015г./ В: Библиотека, 2015, №5, с. 83 – 99. ISSN 0861-847X.
  4. Yanakieva, Elena. Aspects and trends in the development of the automated systems for human resource management in Bulgaria. In: The Third International Scientific Online Conference “Trends in the development of the university specialties in the sphere of library and information sciences within the frames of the fast developing information and communication technologies”, PP.57-63. {Viewed:20.05.2016}. Available from: <https://research.uni-sofia.bg/handle/123456789/1252>.
- Статиите и доклада са публикувани в български и чужди издания, което подчертава и степента на разпространение на получените резултати от дисертационния труд

## **7. Оценка на автореферата**

- Авторефератът съответства в структурно и съдържателно отношение на дисертационния труд. Докторантът коректно и стриктно е спазил изискванията при неговото разработване. Оценката е положителна за степента на отразяване на съдържанието на дисертационния труд.

## **8. Критични бележки, препоръки и въпроси**

Могат да се посочат следните въпроси:

1. Кои модули ще бъдат с приоритет при внедряването на автоматизираната система за управление на библиотечния персонал?

2. Какви критерии ще предложите при оценката и разработването на модула „Репутация“ без да повторят тези за модулите „Оценка“ и „Кариерно развитие“?

3. Какви предпоставки са необходими за реализиране на положителни резултати от внедряването на модела на автоматизирана информационна система „Библиотечен персонал“ в регионалните библиотеки при липса на конкретна нормативна уредба и стратегия за развитие на библиотечната област у нас?

### **Заклучение**

Представеният дисертационен труд на Елена Андреева Игнатова отговаря на изискванията за присъждане на ОНС „доктор“. Дисертационният труд представлява самостоятелно и задълбочено изследване на актуален проблем. Авторът демонстрира високо ниво на теоретична подготовка по проблематиката, показва възможности за успешно провеждане на научното изследване и коректното интерпретиране на резултатите. На база посочените аргументи предлагам на научното жури да бъде присъдена ОНС „доктор“ по професионално направление 3.5. Обществени комуникации и информационни науки (Информационно-търсещи системи) на Елена Андреева Игнатова.

София, 29.09.2016г.

Подпис: .....  
( проф. д-р М. Харизанова )